

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

*ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS*



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

TÍTULO

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PICHANAQUI, 2017”**

BACHILLER

NOLBERTO RAMOS, MARIBEL CALIXTA

DOCENTE ASESOR

MG.SIMEÓN SOTO ESPEJO

HUANUCO- PERU - 2017

DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto de la vida, gozando de buena salud y así poder lograr mis objetivos trazados en mi vida académica y profesional.

A mi madre Casimira Ramos Yaurimo, por sus oraciones y preocupación constante por mi proyecto de vida y haberme formado con buenos sentimientos hábitos y valores, las cuales me han ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

A mi hija por su apoyo incondicional, que por cada peldaño que voy escalando me va dando consejos y motivación permanente.

A mis amigas y amigos por su motivación Constante y sus buenos deseos.

AGRADECIMIENTO

A La Universidad De Huánuco, por acogerme en sus aulas hasta culminar mis estudios y ser profesional; al Director, a los docentes de la escuela profesional de administración de empresas por impartir sus conocimientos, experiencias, esfuerzo y motivación permanente hacia los estudiantes de esta carrera profesional.

A mi asesor de tesis Mg. Simeón Soto Espejo; a mis jurados de la sustentación de tesis Mg. Christian Paolo Martel Carranza, Ing. Cecilia Rivera López y al Lic. Giovanni Linares Beraun quienes me brindaron sus conocimientos, experiencias y consejos para lograr mi objetivo.

A mis amigos y compañeros de trabajo, quienes me brindaron su apoyo en la recopilación de información al cual le estoy muy agradecida en forma especial a cada uno de ellos

A la Municipalidad Distrital de Pichanaqui por haberme acogido en su ambiente para poder realizar mi investigación a través de la información de los trabajadores nombrados y contratados en sus diferentes modalidades.

INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
INTRODUCCIÓN	VI
RESUMEN	VII
SUMMARY	VIII
CAPÍTULO I.....	9
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	9
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.3 OBJETIVO	12
1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	12
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	13
CAPITULO II.....	14
MARCO TEORICO	14
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	14
2.2. BASES TEÓRICAS	19
SUB GERENCIA DE TALENTO HUMANO	23
SUB GERENCIA DE TALENTO HUMANO	25
2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES	31
2.4 SISTEMA DE HIPÓTESIS	33
2.5. SISTEMA DE VARIABLES	33
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIÓN E INDICADORES)	34
CAPITULO III.....	37
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	37
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	37
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	38
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	39
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN.	39

3.5. INSTRUMENTO	40
CAPITULO IV	42
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	42
4.1. PROCESAMIENTO DE REGISTRO DE OBSERVACIONES	42
4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	59
CAPÍTULO V	63
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	63
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES.....	66
ANEXOS	70
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	75
Cronograma de Actividades (Diagrama de GANTT)	75
PRESUPUESTO	77
FOTOS.....	79

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata sobre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

El trabajo se realiza en esta institución con el motivo de buscar la relación entre gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral, se pretende obtener información sobre la importancia de la gestión de talento humano para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui y en qué medida beneficia éste para que pueda mejorar en su desempeño laboral, así poder optimizar los recursos generando resultados positivos en bien de la organización y del mismo trabajador porque éstas aportan a la experiencia de la misma persona.

En el primer capítulo, se refiere al problema de investigación y se describe la realidad problemática en que se encuentra el talento humano, los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

En el segundo capítulo, se presenta los antecedentes y la fundamentación teórica de las variables y dimensiones sobre la cual se sustenta el trabajo de investigación.

En el tercer capítulo, se refiere a la metodología de la investigación; se fundamenta la descripción de la hipótesis, el tipo y diseño de investigación, las técnicas y métodos de análisis de datos, la operacionalización de las variables, la población de estudio; de manera que se ofrece una idea clara sobre la forma en que se trabajó para llegar a los resultados finales.

En el capítulo cuatro, se presenta los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

En la última parte del trabajo se presenta las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas revisadas y los anexos.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad determinar la existencia de Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

El objetivo principal, es determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

Las dimensiones que se emplearon para la investigación son la selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo; así como la capacitación de personal, cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, además para la calidad de vida de trabajo se debe adecuar los ambientes, para mejorar su desenvolvimiento profesional aplicando el trabajo en equipo para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario.

Se encuestó a 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, con el propósito de conocer su opinión acerca de la Gestión del Talento Humano; del mismo modo se realizó la evaluación de desempeño para determinar el nivel de desempeño del personal. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través del aplicativo SPSS.

La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano.

Palabras Clave: Gestión, talento humano, desempeño.

SUMMARY

The purpose of this research is to determine the existence of Human Talent Management and the work performance of personnel in the District Municipality of Pichanaqui, 2017.

The main objective is to determine the relationship between Human Talent Management and Work Performance in the District Municipality of Pichanaqui.

The dimensions that were used for the investigation are the selection of personnel that has the objective of hiring the most suitable for the job; As well as the training of personnel, each individual needs an update and adaptation to technological changes, in addition to the quality of working life must adapt the environments, to improve their professional development by applying teamwork to respond effectively to User needs.

145 employees of the District Municipality of Pichanaqui were surveyed, in order to know their opinion about Human Talent Management; The performance evaluation was also performed to determine the level of staff performance. The results obtained were statistically analyzed through the SPSS application

The Human Talent Management and Labor Performance in the District Municipality of Pichanaqui after undergoing the spearman coefficient showed a value of 0.819, indicating that there is a high positive correlation between human talent management and labor performance. Demonstrating thus, if it develops a good human talent management.

Keywords: Management, human talent, performance.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Como es bien entendido en nuestra época, la globalización es uno de los pilares del cambio tecnológico, la función de talento humano y el proceso de evaluación de desempeño, constituyen un gran desafío en los escenarios modernos y son inevitables para una organización

Desde los inicios o creación de las organizaciones en el mundo ya sean públicas o privadas, se han presentado diversos problemas de la gestión de talento humano y que está repercute en el desempeño laboral del trabajador; por ende, en el crecimiento o decrecimiento de la organización.

Bedoya (2005). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitiva. Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú. Teniendo en cuenta que vivimos en un escenario competitivo, donde la competencia ya no es solo a nivel local, sino a nivel internacional y aporta un margen competitivo para el cual la formación del trabajador debe considerarse como una inversión para el cumplimiento de los objetivos y metas.

Sin embargo, podemos mencionar que muchas organizaciones públicas en el ámbito nacional carecen de un plan de incentivos y motivación, así como prestar un ambiente agradable, trato cordial y hacerlo sentir parte importante de la organización al talento humano. El personal es un recurso interno que cada vez se hace más importante para poder diferenciar una compañía de otra y le agrega valor.

Se pretende estudiar Gestión del Talento Humano, para trabajar con las personas en forma efectiva. En la municipalidad podemos describir que al talento humano se le selecciona de manera directa de los integrantes del partido político a la que pertenecen y algunos carecen de conocimientos y habilidades pertinentes para estar en un puesto de trabajo determinado; cada gobierno que entra en gestión establece como trabajadores y funcionarios a las personas más cercanas para cubrir diferentes puestos, la capacitación del trabajador es importante para

afrontar diversas tareas concernientes al desarrollo o desenvolvimiento en el trabajo. Cada vez más las organizaciones hacen uso de todos sus recursos, tanto externos como internos, entre las cuales podemos mencionar como actor fundamental al talento humano para poder ser el mejor que las demás.

También, en este sentido, Chiavenato (2002) hace referencia a que debe considerarse al personal de una empresa como socias y plantea la elemental concepción de su multidimensionalidad y multivariabilidad de su esencia; de igual forma resalta su importancia como impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizaje para poder hacerla competitiva y por tanto llevarla al éxito.

El reglamento D.S. 005-90-PCM del D. L. 276 define en su artículo 23 los cargos como puestos de trabajo a través de los cuales los funcionarios y servidores desempeñan las funciones asignadas.

La Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil publicada en el Diario el Peruano el 04 de julio 2013 en su artículo 3, literal f, define el concepto de puesto como: conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. Se encuentran en los instrumentos de gestión de la entidad.

Para el caso de las entidades Públicas se tiene la Directiva N°001-2013 SERVIR/GDSRH (Normas para la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos – MPP). Lo cual es un documento normativo que describe de manera estructurada todos los perfiles de puestos de la entidad, desarrollados a partir de la estructura orgánica, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el cuadro de asignación de personal (CAP) o el cuadro de puestos de la Entidad (CPE), a que se refiere la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en casos de contar con este instrumento. (www.servir.gob.pe).

La Sub Gerencia de Gestión de Talento Humano de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, es el área encargada de velar por el bienestar y mejorar el rendimiento del trabajador ya que es la que trata directamente con el trabajador. La gestión del talento humano además de cubrir los

objetivos de carácter social, funcional tal es el cumplimiento de metas y del personal, debe contribuir en alcanzar la diferencia con otras organizaciones de iguales condiciones.

Uno de los aspectos más importantes para el trabajador en la labor que desempeña y en los aspectos que rodean a su trabajo es la satisfacción laboral. Pero en muchas circunstancias los trabajadores se ven desmotivados por no tener calidad en el trabajo, no hay prioridad en capacitación del personal para asumir deferentes cargos asignados; esto repercute de manera negativa en su desempeño del servidor o del trabajador dentro de la organización y/o Institución.

En la presente investigación se identificará, cómo gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

En la municipalidad cada gestión que ingresa por un período de cuatro años, no se sabe si están realizando bien o no la selección del personal de forma que este va repercutir en el mayor desarrollo integral de los trabajadores y por ende el servicio que se brinda al público usuario recurrente

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿De qué manera la gestión del talento humano, se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y la calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017?
- ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017?
- ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y la calidad vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017?

- ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017?

1.3 OBJETIVO

1.3.1 OBJETIVOS GENERAL

- Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.
- Determinar la relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.
- Determinar la relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.
- Determinar la relación entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Las entidades públicas y privadas son cada vez más conscientes de la necesidad de contratar personas con alta formación en procesos de dirección de recursos humanos. En los últimos años, esto se ha visto reflejado en el crecimiento de la oferta de empleos en esta área, en contraposición con otros campos en los que se ha experimentado una disminución gradual de oportunidades laborales.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

En el presente investigación se empleó la metodología investigativa para el planteamiento del problema, marco teórico, resultados, conclusiones y sugerencias, ya que los procedimientos técnicos utilizadas para esta investigación cuentan con la validez metodológica.

A través de este análisis podremos determinar el verdadero valor del talento humano dentro de una organización, ya que sin las personas no existiría una organización; si se requiere que el talento humano mejore en su desempeño laboral, hoy en el mundo de la globalización se debe dotarlo de conocimientos, estar en constante actualización y a la vanguardia de los cambios tecnológicos para afrontar a las diversas problemáticas en el trabajo aportando resoluciones saludables, ya que a través de esta investigación se podrá encontrar diversos factores que obstruyen la mejor realización del personal dentro del trabajo. Además, para que de este modo todas las organizaciones públicas y privadas tomen en cuenta e inviertan más en el talento humano, ya que ellos son el pilar fundamental dentro de la organización.

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La presente investigación se desarrolló usando las técnicas y metodologías, empleando instrumentos que nos lleve a organizar los datos recolectados y examinar los resultados.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Tiempo: Se tuvo reducido tiempo para entrevistar a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui ya que ellos por su propia labor se desplazan dentro de la ciudad en el momento de la encuesta.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente proyecto de investigación es viable porque se cuenta con los recursos financieros y humanos necesarios. Además, contamos con capacidad, compromiso y habilidad para realizar la investigación y obtener resultados satisfactorios; Ya que, se tuvo un asesor en los temas de metodología y el procesamiento de datos.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

AUTOR: García A.

TÍTULO: Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico

LUGAR: Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador

AÑO: 2013

CONCLUSIÓN:

- No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada del talento humano.
- La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones asiladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos
- El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección del personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica.

AUTOR: La Torre M. Felisa.

TÍTULO: La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral
Tesis doctoral.

LUGAR: Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia - España

AÑO: 2013

CONCLUSIÓN:

Aun teniendo en cuenta las mencionadas limitaciones de la presente investigación, las principales aportaciones de los tres estudios desarrollados son las siguientes:

- Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso y basadas en la aproximación “soft” se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización.
- Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundará en mayor satisfacción y desempeño. El apoyo organizacional muestra su potencial para aumentar la satisfacción por su carácter discrecional y de reconocimiento.
- Tanto el contrato psicológico (cumplimiento de las promesas realizadas por la organización) como la reciprocidad del contrato psicológico y normativo se ven favorecidos por las prácticas de RRHH orientadas al compromiso en el desempeño.

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

AUTOR: De la Cruz Sulca Hilda Cobali

TÍTULO: La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga. Tesis para optar el título profesional

LUGAR: Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú.

AÑO: 2009

CONCLUSIÓN:

- Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo, los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal.
- Asimismo, es posible afirmar que, el dominio de destrezas y habilidades, el buen nivel de conocimientos actualizados, los comportamientos y conductas adecuadas que generan un clima organizacional para el óptimo rendimiento laboral tienen una importante y decisiva influencia de un conjunto de acciones de motivación, de estímulos, incentivos, de reconocimientos, todas estas, características de la nueva gestión de personas, con la cual se refuerza la validez de la hipótesis principal.
- Igualmente, la puesta en práctica de estrategias de motivación, entre otros, la asignación a los empleados de los recursos necesarios e indispensables, la implementación de áreas de trabajo con equipos y tecnología, ambientes y condiciones saludables de trabajo que propicien un clima organizacional adecuado, de armonía e integración de equipos multidisciplinarios, contribuye decisivamente en el trabajo

eficiente y en el logro de resultados; aseveración que se ha demostrado con los análisis cuantitativos de las variables en estudio.

- Finalmente, el incremento de los niveles de producción y productividad laboral, el logro de los objetivos y metas concretas, así como el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios derivan de la implementación de un conjunto de estímulos organizacionales y el otorgamiento de incentivos de carácter laboral como parte de las estrategias de gestión de personas; demostración estadística que permite reafirmar la validez de la segunda hipótesis específica.

AUTOR: Bedoya Sánchez Enrique Osvaldo

TÍTULO: La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Tesis de post grado.

LUGAR: Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Lima - Perú

AÑO: 2005

CONCLUSIÓN:

- Los propósitos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de los mercados globalizados, si desean ser competitivo y permanecer en éste.
- Los nuevos enfoques radican en el análisis de las mejores prácticas empresariales y en la acción de revisar el cambio de recursos humanos y del proceso de gestión de la evaluación de su desempeño especialmente en tres dimensiones economía, social y tecnológica.
- La nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.

2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES

AUTOR: Carmela Iris Guisbert Elescano

TÍTULO: La Gestión Por Competencias Y Su Relación En El Desempeño Laboral De La Municipalidad Provincial De Concepción

LUGAR: Universidad Nacional Del Centro Del Perú – Huancayo

AÑO: 2014

CONCLUSIÓN:

- La investigación titulada “Gestión por competencias y su relación en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Concepción”, se presenta con la finalidad de determinar de qué manera se relaciona la Gestión del Talento Humano con el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Concepción
- El trabajo de investigación consiste en describir y dar a conocer la relación de las variables de estudio y sus respectivas dimensiones, las cuales muestran la situación actual de cómo se llevan a cabo la gestión del Talento Humano en la Municipalidad Provincial de Concepción, perteneciente a la provincia de Huancayo.

AUTOR: Espejo Rodríguez Maricarmen

TÍTULO: “Influencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral Del Personal De La Dirección Regional De Agricultura Junín – 2014

LUGAR: Universidad Peruana Los Andes - Huancayo

AÑO: 2014

CONCLUSIÓN:

La presente investigación fue determinar la influencia del clima organizacional en el Desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín -2014. Los métodos usados para el desarrollo de toda la investigación fueron, como método general se utilizó el método científico empleado para cada uno de los procesos a seguir, utilizándose como métodos específicos al método descriptivo, explicativo, cualitativo y cuantitativo que nos permitió conocer cada variable por

separado y sistemáticamente ambas variables como un todo. El resultado que se obtuvo de la investigación fue que la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014 presenta un clima organizacional desfavorable para el desempeño laboral del personal. Ante todo lo mencionado se concluye que existe influencia directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r_s = 0.789$) en la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. La influencia es directa fuerte. Lo que muestra que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Chiavenato (2009). Define la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Vásquez (2008). Afirmó que la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional.

Mora (2012). Resalta que la gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer.

ESLAVA (2004) “Afirma que es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer

en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro”

2.2.1.1. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Chiavenato (2002). La administración de recursos humanos es un campo muy sensible para la mentalidad en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como cultura que exigimos en cada organización.

Alles (2006). La administración de recursos humanos implica diferentes funciones desde el inicio hasta el fin de la relación laboral: reclutar y seleccionar personal, mantener la relación laboral/ contractual dentro de las normas vigentes del país, formar al personal, desarrollar sus carreras y evaluar su desempeño, vigilar la correcta paga, higiene y seguridad del empleado y cuando es necesario, despedir a los empleados.

2.2.1.2. IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS

Chiavenato (2009). Hace poco tiempo que la cultura organizacional imperante en las empresas dejó de privilegiar las tradiciones antiguas y pasados y se concentró en el presente, con ello; provocó que el conservadurismo y la preservación de status que dieran paso a la innovación y al cambio de hábitos en la manera de pensar y actuar. La vieja concepción de las relaciones industriales se sustituyó por una nueva manera de administrar al personal, la cual recibió el nombre de administración de recursos humanos.

2.2.1.3. RECLUTAMIENTO

Chiavenato (2000). Se encontró que el mercado de recursos es un lugar donde se encuentran los candidatos que cubrirán las vacantes que las organizaciones requieren cubrir.

Los medios de reclutamiento son:

a) RECLUTAMIENTO INTERNO

Es cuando la empresa cubre sus vacantes con sus mismos empleados, ya sea por transferencia de personal, ascenso o transferidos con ascenso.

b) RECLUTAMIENTO EXTERNO

Es cuando se busca fuera de la empresa a los candidatos que cubrirán la vacante solicitada, a través de las técnicas de reclutamiento.

c) RECLUTAMIENTO MIXTO

Es la mezcla del interno y el externo. Al cubrir la vacante solicitada con personal de la empresa, entonces se requerirá de llenar ese hueco que deja la persona ascendida. Por lo que se cubrirá por medio del reclutamiento externo. Este proceso se podrá realizar primero externo y luego interno, primero interno y luego externo o simultáneo.

2.2.1.4. SELECCIÓN DE PERSONAL

Chiavenato (2002). Es un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado.

Ibáñez (2009). Es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado.

2.2.1.5. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

De **Cenzo, Robbins, (2008).** Es estimular las cualidades personales de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo conduzcan hacia una mayor productividad en la organización.

Para que los trabajadores tengan éxito dentro de la organización deben capacitarse y desarrollarse en tecnología de punta y en habilidades relevantes para desempeñar sus funciones actuales y futuras. Para esto los profesionales de administración de recursos humanos deben conocer los métodos de los adultos, relacionar la capacitación con los propósitos de la organización y evaluar los resultados.

2.2.1.6 ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado y a la mejora de la

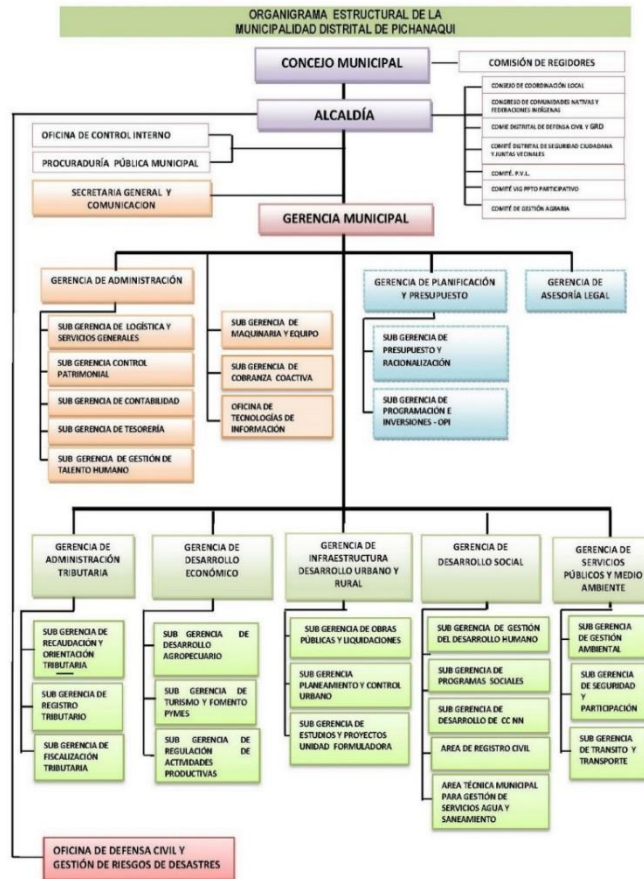
calidad de vida del administrado. Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional, laboral y de desarrollo de habilidades.

D. L. 276 define en su **artículo 18** Es deber de cada entidad establecer programas de capacitación para cada nivel de carrera y de acuerdo con las especialidades, como medio de mejorar el servicio público e impulsar el ascenso del servidor.

D. L. 276 define en su **artículo 21** Conocer y exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño

RECAPP de la MDP: Resolución de Alcaldía N°. 481-2013-MDP, en su artículo 84°. Capacitar entrenar consiste en brindar al personal trabajador de una preparación o adiestramiento sobre una materia denominada para su mejor desenvolvimiento laboral y el **Artículo 85°** todo trabajador tiene derecho capacitarse o entrenarse de acuerdo a las normas establecidas. Artículo 86° de acuerdo a las necesidades y exigencias que las funciones del cargo requiera el personal podrá ser capacitado, Artículo 87° la capacitación permanente del personal en todos sus niveles es indispensable a fin de lograr un eficiente servicio y dada la evolución administrativa se hace necesario el perfeccionamiento y actualización para tal fin es conveniente que el servidor presente su requerimiento ante las autoridades quienes tienen la obligación de evaluar y acceder a su pedido brindando las facilidades que el caso requiera.

Estructura del Organigrama Estructural de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui



Fuente: Municipalidad Distrital de Pichanaqui
Elaboración propia.

2.2.1.7 MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCION – DE LA MDP (MOF) SUB GERENCIA DE TALENTO HUMANO

FUNCIONES ESPECÍFICAS:

- Programar, organizar, dirigir y controlar los procesos técnicos de planeamiento, selección, inducción, administración, evaluación y auditoria de procesos de los recursos humanos de la Municipalidad, sea cual fuera la modalidad de contratación.
- Programar, organizar, dirigir y controlar las acciones de gestión y evaluación de las competencias de los servidores públicos municipales que prestan servicios en la institución municipal independientemente del tipo o modalidad de contrato.

- c) Programar, organizar, dirigir y controlar las acciones destinadas a una eficaz integración de los recursos humanos de la municipalidad, propiciando una cultura de la calidad, de la adaptación continua a los cambios culturales y tecnológicos y al desarrollo del trabajo cooperativo y en equipo con un alto nivel de compromiso con los fines y objetivos de la institución municipal.
- d) Programar, dirigir, controlar y evaluar las acciones de capacitación e instrucción que contribuyan al desarrollo permanente de la fuerza laboral en la Municipalidad, tomando como base la evaluación de desempeño y el diagnóstico de las necesidades de competencias.
- e) Proponer al Gerente Municipal el Cuadro de Asignación de Personal – CAP y el Presupuesto Analítico de personal – PAP.
- f) Formular y proponer, al Gerente Municipal, las Resoluciones de Gerencia para efectuar las acciones administrativas concernientes al desplazamiento de los servidores municipales; reconociendo de organizaciones sindicales y de cualquier otra índole en materia laboral; control de asistencia y permanencia; remuneraciones y pensiones del personal activo y cesante; imposición de sanciones administrativas disciplinarias, conforme a Ley.
- g) Resolver en primera instancia los recursos administrativos que se presenten a la Municipalidad en materias relacionadas con la gestión de los recursos humanos de la Municipalidad.

LÍNEA DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD

- a) Depende del Gerente de Administración.
- b) Coordina con el Gerente de Administración y el personal a su cargo.
- c) Es responsable de las funciones asignadas y otras que le encargue el Gerente de Administración.

REQUISITOS

- a) Título Profesional Universitario de Licenciado en Administración o Abogado carrera afín que incluya estudios relacionados con el cargo.
- b) Amplia experiencia en labores de conducción de Recursos Humanos.
- c) Capacitación especializada en el área de Recursos Humanos.

**2.2.1.8 REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCION DE LA MDP
(ROF)**

SUB GERENCIA DE TALENTO HUMANO

ART.78º. - La Sub Gerencia de Talento humano está a cargo de un Directivo con categoría de Sub Gerente, y depende del Gerente de Administración, tiene por funciones las siguientes:

- a) Formular y proponer la política institucional y los planes de acción de las acciones del Sistema de Personal, de conformidad con las normas y procesos técnicos que rigen el sistema.
- b) Formular y actualizar el Presupuesto Analítico de Personal, así como elaborar la Planilla Única de Pagos y otras retribuciones económicas para los trabajadores.
- c) Programar y realizar evaluaciones de personal que permita tomar decisiones sobre acciones de personal y ejecutar programas para mejorar la eficiencia y eficacia organizacional.
- d) Administrar el registro de personal (Legajo Personal), así como organizar y actualizar el Escalafón de Servidores Municipales.
- e) Elaborar, ejecutar y controlar programas de capacitación y desarrollo del personal, en coordinación con los diferentes órganos de la municipalidad.
- f) Evaluar y realizar un intercambio recíproco, respecto al cumplimiento de metas, normas de actuación y rendimientos, concertados con el trabajador.
- g) Las demás funciones de naturaleza similar que le asigne la Gerencia de Administración.

**(MOF)- MDP; SUB GERENCIA DE TALENTO HUMANO; en
FUNCIONES ESPECÍFICAS:**

- ✓ Programar, dirigir, controlar y evaluar las acciones de capacitación e instrucción que contribuyan al desarrollo permanente de la fuerza laboral en la Municipalidad, tomando como base la evaluación de desempeño y el diagnóstico de las necesidades de competencias.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2002). Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral

Para Araujo y Leal (2007). El desempeño laboral depende y se mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo.

Tejedor y García (2010). Señalan que el desempeño es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Castellanos (2011). Características de las Fases del Ciclo de Gestión del Desempeño:

- a) Planificación: Objetivos críticos (aquéllos que tienen la máxima importancia para alcanzar los resultados del puesto). Competencias críticas, que son las conductas que requieren ser demostradas en el trabajo diario para poder lograr los objetivos establecidos.
- b) Coaching: Se hace un seguimiento del desempeño con el propósito de proveer retroalimentación, y apoyar y reforzar el desempeño actual para lograr las expectativas del desempeño.
- c) Revisión: Evalúa el desempeño actual versus el esperado al final del ciclo para analizar las tendencias del desempeño, identificando áreas de oportunidad y fortalezas que permitan planificar el logro del nivel de desempeño esperado para el año siguiente. De plaza o ciudad deberá segmentarse el período y será igualmente evaluado por los diferentes jefes.
- d) EL desempeño laboral es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en

correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada. (https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral).

2.2.2.1. EQUIPOS DE TRABAJO

Robbins. (2000). Los equipos de trabajo son grupos formales, son sustituidos por individuos interdependientes que son responsables del logro de una meta. Todos los equipos de trabajo son grupos, pero solo los grupos formales pueden ser equipos de trabajo.

Koontz, Harold, Heinz. (1998), número reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables.

2.2.2.2. CALIDAD DE VIDA DE TRABAJO

Según, **Werth Willian B.** calidad de vida laboral de una organización es el entorno, el ambiente, el aire que se respira en una organización, hay empresas que tienen buen ambiente y otras que lo tienen malo.

Robbuns, Stephen P. calidad de vida laboral, se refiere al proceso por el que la organización responde a las necesidades, establecidos mecanismos que les permiten participar por completo en las decisiones que diseñan su vida en el trabajo.

Para **Chiavenato, I** calidad de vida en el trabajo presenta el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella. La calidad de vida en el trabajo comprende diversos factores, como satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la

organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salario recibido, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad de decidir, posibilidad de participar. La calidad de vida en el trabajo abarca no solo los aspectos intrínsecos del cargo, sino también los aspectos extrínsecos. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios.

2.2.2.3. VARIABLES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO LABORAL

Kurt (2014). El desempeño laboral es la apreciación, más o menos objetiva en función de estándares e indicadores, respecto de cuál es el nivel de ajuste entre el esfuerzo del trabajador, los logros alcanzados y la calidad de su trabajo en un contexto organizacional y de industria.

- ❖ Estilo de liderazgo
- ❖ La carga de trabajo producto de la distribución de tareas
- ❖ Los estándares mal diseñados
- ❖ La selección
- ❖ Retroalimentación
- ❖ Punto de vista del trabajador

2.2.2.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Chiavenato (2007). Es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y su potencial de desarrollo futuro.

La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra forma suele efectuarse en toda organización moderna.

Toda evaluación es un proceso de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, informes de avance, evaluación de eficiencia en las funciones.

Koontz y Weihrich. (2004). Señalan que la evaluación del desempeño es la base para que el administrador defina a empleados candidatos a futuras promociones. Evalúa sus capacidades y limitaciones donde se señala si las tareas realizadas se hacen de la manera correcta y debe ser parte integral de un sistema de administración.

Pereda y Berrocal. (1999). Puntualizan sobre el sistema de evaluación del desempeño, como un conjunto de elementos que definen el grado en que los individuos contribuyen al logro de estándares demandados por el cargo o puesto, así como también para los objetivos de la organización; proporcionándoles acciones necesarias para el desarrollo profesional y personal, y de esta forma aumentar su participación futura.

2.2.2.5. MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Baldeon (2004). Señala que es de suma importancia que todos los empleados, gerentes, directores, jefes y supervisores estén educados en cuanto a los métodos específicos que van a utilizar para evaluar a los subordinados, para que cualquier entrevista de evaluación y acción correctiva que surge de esto, esté fundamentada.

Robbins. (1998). Comenta sobre tres conjuntos de criterios más importantes para la evaluación del desempeño:

- ✓ Resultados de las tareas individuales: donde la gerencia debe evaluar los resultados de las tareas de los empleados. En este caso, si lo que cuenta son los fines y no los medios.
- ✓ Comportamiento: en esta evaluación se consideran los resultados concretos atribuibles a las acciones del empleado. Por ejemplo, los informes entregados a tiempo o el estilo de liderazgo adoptado por el empleado.
- ✓ Rasgos: se le conoce como el conjunto más débil de los criterios pero que se utiliza mucho en las empresas, conocido como los rasgos individuales, como lo son: buena actitud, confianza, fiable, cooperador, por citar algunos.

Daft y Marcic. (2006). Comentan que la administración de recursos humanos se enfoca en dos cosas para hacer de la evaluación del desempeño; una fuerza positiva dentro de la organización.

- ✓ La evaluación exacta del desempeño asociada al desarrollo y la aplicación de sistemas, tales como las escalas de calificaciones.
- ✓ La capacitación de los administradores, al usar las entrevistas de evaluaciones del desempeño en una forma eficaz, también para que sirva de retroalimentación, refuerce el buen desempeño y motive el desarrollo profesional del empleado.

2.2.2.6. ELECCIÓN DEL MÉTODO PARA EVALUAR

Rodríguez (2007). Señala que una organización, cualquiera que sea su actividad, no puede tener cualquier sistema de evaluación del desempeño; debe contar con uno que tome en cuenta criterios que van relacionados con el desempeño. Además, este método relacionado con el trabajo tiene que ser práctico, para no generar complicaciones y mejorar la eficacia de la evaluación del desempeño. A continuación, menciona normas y medidas del desempeño para reducir problemas de ineficiencia:

Normas de desempeño: son niveles ya establecidos para medir los resultados deseados en cualquier puesto.

Medidas de desempeño: son las conductas que determinan el buen desempeño del empleado. Dentro de esta medida se encuentran las medidas objetivas y las medidas subjetivas del desempeño.

a) MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE 360°

Chiavenato (2007). Se refiere al contexto general que envuelve a cada persona. Se trata de una evaluación hecha, en forma circular, por todos los elementos que tiene algún tipo de interacción con el evaluado.

Robbins. (2003). Puntualiza que las evaluaciones de 360° capturan la realidad de que el desempeño de un empleado, es formado mayormente por múltiples comportamientos, y es una vía de acceso a la observación de diversas conductas de los individuos, en sus diferentes entornos.

Consiste en que el grupo de personas valoren a otra por medio de una serie de ítems o factores predefinidos. Estos factores son comportamientos observables en el desarrollo diario de su práctica profesional.

Es un esquema sofisticado que permite que un empleado sea evaluado por todo su entorno: jefes, pares, subordinados. Puede incluir a otras personas como proveedores y clientes.

b) ESCALAS GRÁFICAS

De Cenzo, Robbins (2008). Señala que el método de escalas de calificación gráfica, es uno de los métodos más antiguos y populares, éstas pueden utilizar para evaluar factores tales como calidad y cantidad del trabajo, el conocimiento del puesto de trabajo, cooperación, lealtad, la dependencia, la atención, la honestidad, la integridad, la actitud y la iniciativa.

Chiavenato (2007). Las escalas gráficas miden el desempeño de las personas empleando factores previamente definidos y graduados. De este modo, utiliza un cuestionario de doble entrada, en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño, mientras que las columnas verticales representan el grado de variación de esos factores.

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

• TRABAJO

Marx (1867). En su libro el capital define que, el trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina.

• CANTIDADES DE TRABAJO

Valdés (2003). Cumple los objetivos de trabajo, atendiéndose a las órdenes recibidas y por propia iniciativa, hasta su terminación. Realiza

un volumen aceptable de trabajo en comparación con lo que sabe esperar razonablemente en las circunstancias actuales del puesto.

- **ADMINISTRACIÓN**

Proceso o forma de trabajo que comprende la guía o dirección de un grupo de personas hacia metas u objetivos de la organización.

- **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Coordinación de los esfuerzos para llevar a cabo una política económica concreta y, en general, una política social cuyas directrices están marcadas por el gobierno de la nación.

- **CAPACIDAD**

Habilidad, aptitud y otros factores esenciales en el rendimiento del trabajo, medidos a través de registros de trabajo, tablas de rendimiento y otras clasificaciones diseñadas para identificar la capacidad de trabajo diario de un trabajador.

- **CAPACITACIÓN**

Es la adquisición de conocimientos y mejoramiento de aptitudes, capacidades, rendimiento y condiciones naturales de una persona, así como el desarrollo de sus creencias y valores que forma parte de su comportamiento.

- **CULTURA ORGANIZACIONAL**

Es el conjunto de valores, creencias y principios fundamentales de la persona que comparte con los miembros de una organización.

- **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Proceso planificado de reeducación y formación, diseñado por personal administrativo para facilitar la adaptación a las exigencias provenientes del entorno de la empresa.

- **EVALUACIÓN DE PERSONAL**

Resultado de juzgar a un empleado en cuanto a su capacidad para llevar a cabo un trabajo, un proyecto u otros programas.

- **GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Es el conjunto de acciones Mediante las cuales, el directivo desarrolla sus actividades a Través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, dirigir, Coordinar y Controlar.

- **USUARIO**

Persona o empresa que se beneficia con la adquisición del bien o servicio; es quien prácticamente lo consume. Su intervención ayuda a realizar la compra (condición, lugar y forma).

- **DESEMPEÑO**

Implica el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo, un trabajo.

- **ORGANIZACIÓN**

Las organizaciones son sistemas sociales diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo.

2.4 SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- a) Existe relación entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.
- b) Existe relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.
- c) Existe relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.
- d) Existe relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Gestión de talento humano está conformada por las personas y las organizaciones, las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar

el éxito, también cabe mencionar que esta es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño: es el comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende ponerlo en práctica **(Chiavenato, 2009)**.

Mediante el desempeño laboral, la gestión de talento humano lleva a cabo sus actividades y tareas de la organización de acuerdo a los criterios acordados. Está asociado con los logros individuales o colectivos al interior de una organización, y al alineamiento de la gestión con las metas y objetivos de la organización. Por lo tanto el desempeño es una magnitud de los logros de una organización.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIÓN E INDICADORES)

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM. PREGUNTAS
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. <i>Chiavenato, I. 2007, 43</i>	<ul style="list-style-type: none"> Selección de Personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Curriculum vitae ✓ Entrevista ✓ Contratación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿El currículum vitae es importante para la selección del personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui? ✓ ¿La entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui? ✓ ¿Estás de acuerdo con la modalidad de contratar personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui?
	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación de Personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presupuesto para Capacitación ✓ Capacitación ✓ Plan o programa de Capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿El presupuesto asignado para capacitación de personal les genera oportunidades de superación? ✓ ¿Las capacitaciones ayudan a que el personal este actualizado? ✓ ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?
VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM. PREGUNTAS
DESEMPEÑO LABORAL Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización,	<ul style="list-style-type: none"> Calidad de vida laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Puntualidad, ✓ Iniciativa, ✓ compromiso ✓ Presentación personal, ✓ Creatividad, 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿La puntualidad y el compromiso es importante para poder tener un rendimiento laboral óptimo? ✓ ¿La Municipalidad Distrital de Pichanaqui promueve y alienta la iniciativa de sus trabajadores? ✓ ¿La presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador? ✓ ¿La creatividad influye para la resolución de problemas?

<p>funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral</p> <p>Chiavenato, I. 2002, 236</p>		<p>✓ Capacidad de realización.</p>	<p>✓ ¿Los trabajadores tienen capacidad de realización para cumplir las tareas y metas asignadas?</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en Equipo 	<p>✓ Conocimiento del trabajo</p> <p>✓ Calidad</p> <p>✓ Cantidad</p> <p>✓ Exactitud</p> <p>✓ Liderazgo.</p>	<p>✓ ¿El trabajo en equipo ayuda a mejorar el desempeño en su trabajo?</p> <p>✓ ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?</p> <p>✓ ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?</p> <p>✓ ¿Los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?</p> <p>✓ ¿La exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?</p> <p>✓ ¿El liderazgo en los equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?</p>

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se empleó la metodología aplicada e investigativa para el planteamiento del problema, marco teórico, ya que los procedimientos técnicos utilizadas para esta investigación cuentan con la validez metodológica.

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Es de tipo cuantitativo ya que plantea la unidad de la ciencia, es decir, la utilización de una metodología única que es la misma de las ciencias exactas y naturales (Hernández, 2015). Debido que esta investigación, su medio principal es la medición y el cálculo y éstos nos ayudará a probar nuestra hipótesis planteada.

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque utilizado para la investigación es el enfoque cuantitativo, porque “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández R. 2006).

3.1.2. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se identifica con el estudio correlaciona ya que consiste en determinar la relación que existe entre dos o más variables en un contexto determinado. En este caso se trata de una relación de asociación o de covarianza entre las variables investigadas. Se ejecutan con el propósito de saber cómo se pueden comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas. (Hernández y otros, 2014)

3.1.3. DISEÑO

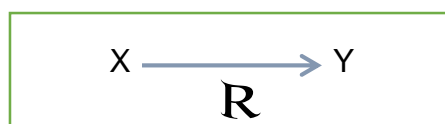
- **Los diseños transaccionales correlacionales/causales – no experimental.** Tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones;

Es decir, este diseño lo que mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. (Hernandez y otros, 2014)

- **DÓNDE:**

X: Funciones

Y: Cumplimiento de la misión



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según Tamayo M, (1997). La población se define como un total del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual estudia y da origen a los datos de la investigación”

La población de esta investigación ha estado conformada por el total de 232 trabajadores de todo el nivel de personal que prestan servicios a la Municipalidad Distrital de Pichanaqui. Solo en la parte administrativa de la municipalidad.

Número de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI	
Nombrados	23
Funcionarios y Contratados	60
Medida Cautelar	04
Obreros permanentes	23
Obreros Contratados	3
CAS I	68
CAS II	51
TOTAL DE TRABAJADORES	232

Fuente: RRHH (CAP) 2017- Municipalidad Distrital de Pichanaqui
Elaboración propia.

3.2.2. MUESTRA

Según Tamayo M, (1997). Afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”

El tipo de muestra a utilizarse es no probabilística, no aleatorio, por convivencia, considerando bajo criterio del investigador a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

La muestra que se ha determinado responde a las causas relacionadas con las características de la investigación, entonces el procedimiento para obtener el número no es mecánico ni en base a fórmulas.

Para el presente estudio la muestra será la misma que la población.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

La técnica de investigación que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, la cual, mediante preguntas adecuadamente formuladas, fueron aplicadas a los sujetos materia de investigación, es decir a los trabajadores administrativos y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

La encuesta, por técnica de investigación fue no probabilística intencional o por conveniencia; es decir que la muestra se selecciona en base a la conveniencia de accesibilidad y proximidad del investigador.

El cuestionario contenía 17 preguntas, seis ítems para la primera variable (gestión del talento humano) y once ítems para la segunda variable (desempeño laboral).

Las alternativas de los ítems de las dos variables tuvieron la siguiente valoración: (01) Totalmente en desacuerdo, (02) en desacuerdo, (03) ni de acuerdo/ ni en desacuerdo, (04) de acuerdo y (05) totalmente de acuerdo.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

Las técnicas son el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga. Por el cual el investigador se vale

para acercarse a los hechos y acceder al conocimiento. Las técnicas utilizadas fueron:

3.4.1. OBSERVACIÓN DIRECTA:

Dentro de la investigación se realizó algunas Observaciones Directas a las diferentes actividades, tareas y funciones desarrolladas por el personal de las diferentes áreas y sub gerencias que tiene la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

3.4.2. ENCUESTA:

La encuesta fue realizada al personal que labora dentro de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

3.4.3. PRUEBA DE EVALUACIÓN:

Se realizó una prueba de evaluación de desempeño en base en un formato elaborado, esto a cargo de los jefes de cada unidad al personal a su cargo.

3.4.4. ANÁLISIS DOCUMENTAL:

Se realizó una revisión de análisis de los diferentes documentos.

3.4.5. ESTADÍSTICA:

Nos permite clasificar, calcular, analizar y resumir información numérica que se obtiene de manera sistemática de manera que describan en forma precisa las variables analizadas haciendo rápida su lectura e interpretando los fenómenos observados en la muestra.

3.5. INSTRUMENTO

Recolectar los datos significa

- ❖ seleccionar un instrumento de registro medición ya existente o desarrollar uno propio.
- ❖ aplicar el instrumento y
- ❖ preparar los datos obtenidos para analizarlos correctamente (Vara, 2010).

Los instrumentos utilizados fueron:

3.5.1. CUESTIONARIO ESTRUCTURADO:

Se empleó este instrumento para conocer las opiniones y actividades de los miembros de la municipalidad respecto a la Gestión del Talento humano y el desempeño laboral.

3.5.2. FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:

Se empleó este instrumento con el fin de medir el nivel de desempeño laboral del personal de la Municipalidad.

3.5.3. Libreta de Notas:

Fue empleada para registrar las actividades significativas realizadas en el proceso de la Investigación.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE REGISTRO DE OBSERVACIONES

VARIABLE INDEPENDIENTE

❖ GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TABLA N°. 01

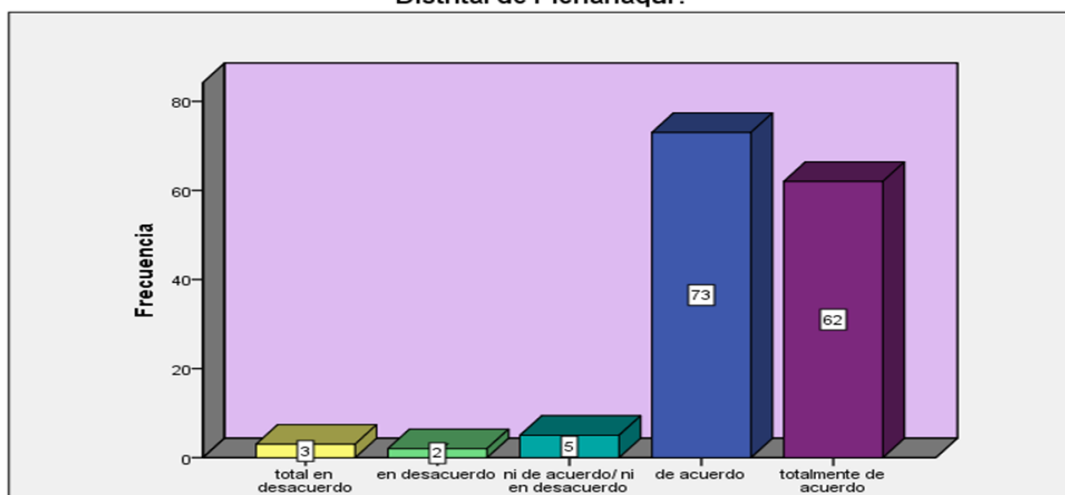
¿El currículum vitae es importante para la selección del personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaquí?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente en desacuerdo	3	2,1	2,1	2,1
en desacuerdo	2	1,4	1,4	3,4
ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	5	3,4	3,4	6,9
de acuerdo	73	50,3	50,3	57,2
totalmente de acuerdo	62	42,8	42,8	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Investigador

¿El currículum vitae es importante para la selección del personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaquí?



Fuente: Tabla N° 01

Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este grafico se puede observar que de los 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaquí indicaron que el 50,3% están de acuerdo, 45.8% están totalmente de acuerdo, 3.4% ni de acuerdo/ni en desacuerdo, 2.1% totalmente en desacuerdo y el 1.4% en desacuerdo, en que el currículum vitae es importante para la selección del personal.

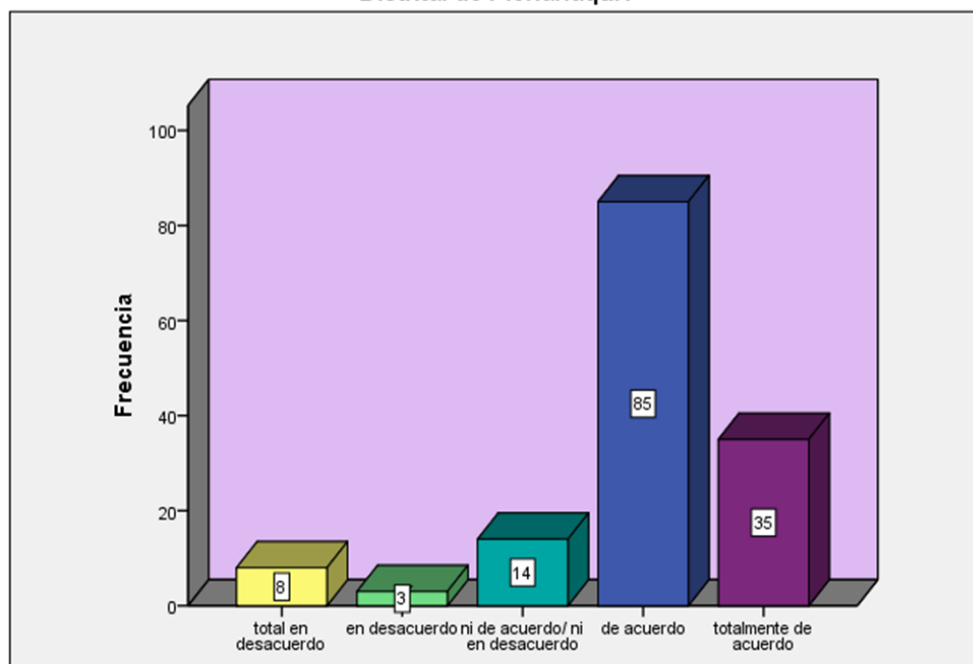
TABLA N°. 02

¿La entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	8	5,5	5,5	5,5
	en desacuerdo	3	2,1	2,1	7,6
	ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	14	9,7	9,7	17,2
	de acuerdo	85	58,6	58,6	75,9
	totalmente de acuerdo	35	24,1	24,1	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

¿La entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui?



Fuente: Tabla N° 02
Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este grafico se puede observar que de los 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui indicaron que el 58,6% están de acuerdo, 24,18% están totalmente de acuerdo, 9,7% ni de acuerdo/ni en desacuerdo, 5,5% totalmente en desacuerdo y el 2,1% en desacuerdo, en que en la entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal.

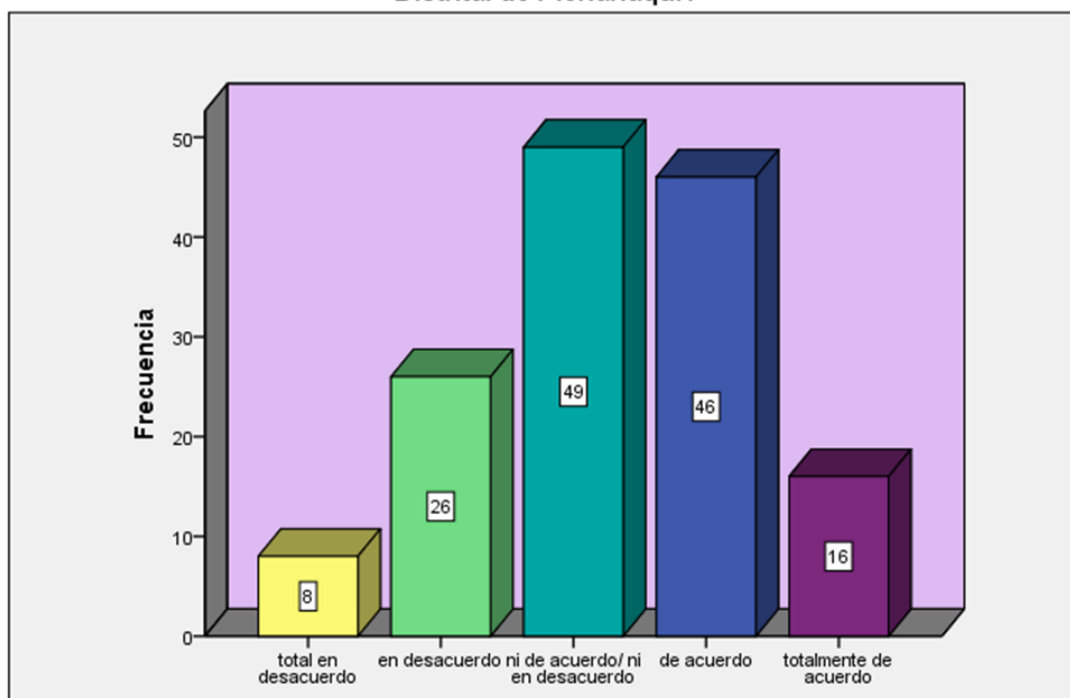
TABLA N°. 03

¿Estás de acuerdo con la modalidad de contratar personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente en desacuerdo	8	5,5	5,5	5,5
en desacuerdo	26	17,9	17,9	23,4
ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	49	33,8	33,8	57,2
de acuerdo	46	31,7	31,7	89,0
totalmente de acuerdo	16	11,0	11,0	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

¿Estás de acuerdo con la modalidad de contratar personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui?



Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este grafico se puede observar que de los 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui indicaron que 33.8% están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo, 31.7% en acuerdo, 17.9% en desacuerdo, 11% totalmente de acuerdo y el 5.5 están totalmente en desacuerdo en que la modalidad de contratar del personal en la Municipalidad.

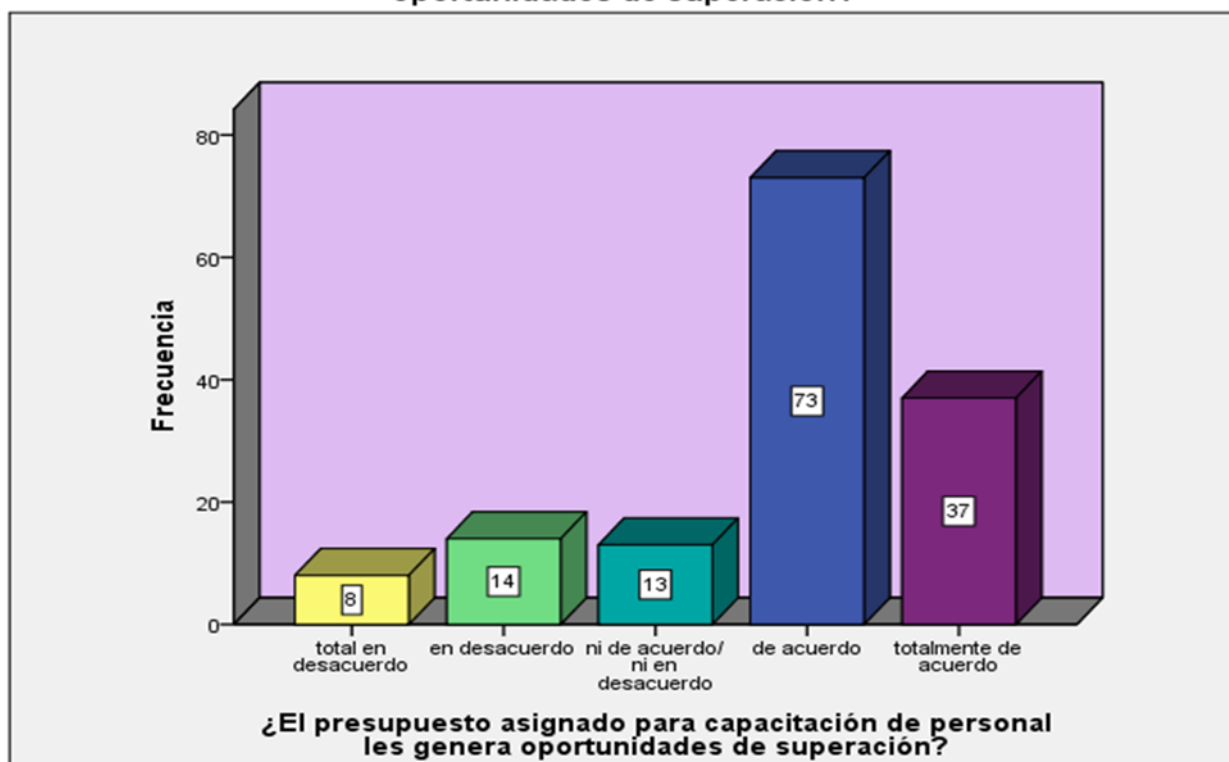
TABLA N°4

¿El presupuesto asignado para capacitación de personal les genera oportunidades de superación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente en desacuerdo	8	5,5	5,5	5,5
en desacuerdo	14	9,7	9,7	15,2
ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	13	9,0	9,0	24,1
de acuerdo	73	50,3	50,3	74,5
totalmente de acuerdo	37	25,5	25,5	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

¿El presupuesto asignado para capacitación de personal les genera oportunidades de superación?



Fuente: Tabla N° 04
Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este grafico se puede observar que de los 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui indicaron que el 50.3% están de acuerdo, 25.5% están totalmente de acuerdo, 9.7% están en desacuerdo, 9% ni de acuerdo/ ni en desacuerdo y 5.5% total en desacuerdo, con el presupuesto asignado para las capacitaciones del personal.

TABLA N°5

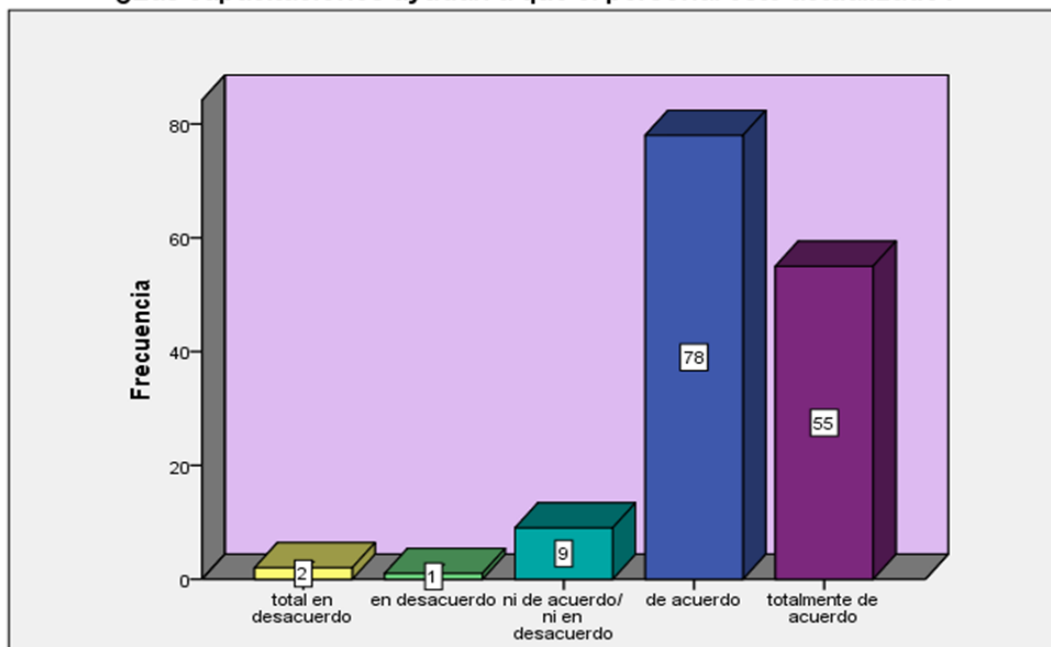
¿Las capacitaciones ayudan a que el personal este actualizado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
	en desacuerdo	1	,7	,7	2,1
	ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	9	6,2	6,2	8,3
	de acuerdo	78	53,8	53,8	62,1
	totalmente de acuerdo	55	37,9	37,9	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

¿Las capacitaciones ayudan a que el personal este actualizado?



Fuente: Tabla N° 05

Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este grafico se puede observar que de los 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui indicaron que el 53.8% de acuerdo, 37.9% totalmente de acuerdo, 6.2 ni de acuerdo/ ni en desacuerdo, 1.4% totalmente en desacuerdo, 0.7% en desacuerdo, con que las capacitaciones ayudan a que el personal este actualizado.

TABLA N°6

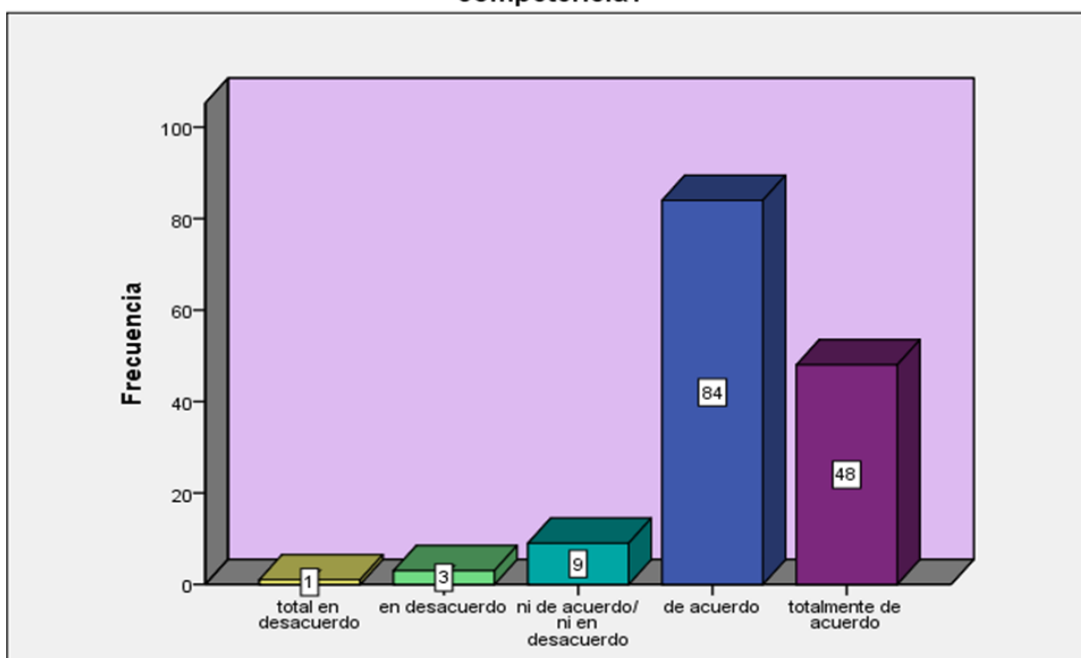
¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	,7	,7	,7
	en desacuerdo	3	2,1	2,1	2,8
	ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	9	6,2	6,2	9,0
	de acuerdo	84	57,9	57,9	66,9
	totalmente de acuerdo	48	33,1	33,1	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Investigador

¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?



Fuente: Tabla N° 06

Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este grafico se puede observar que de los 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui indicaron que el 57.9% de acuerdo, 33.1% totalmente de acuerdo, 6.2% ni de acuerdo/ ni en desacuerdo, 2.1% en desacuerdo y el 0.7% en total desacuerdo, con que los programas o planes de capacitación ayuden a mejorar nivel de competencia del personal.

ANÁLISIS DEL GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Según se puede apreciar en los gráficos anteriores la gestión de talento humano se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde:

De un total de 145 encuestados “trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui”. Se observa que el mayor porcentaje referente a la gestión de talento humano, que tienen una opinión de Acuerdo la función de la gestión de talento humano en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

VARIABLE DEPENDIENTE

❖ DESEMPEÑO LABORAL

TABLA N°7

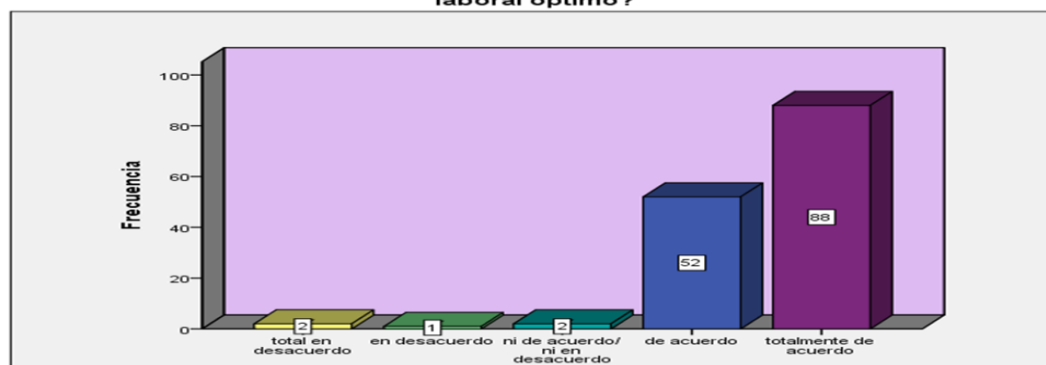
¿La puntualidad y el compromiso es importante para poder tener un rendimiento laboral óptimo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos totalmente en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
en desacuerdo	1	,7	,7	2,1
ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	2	1,4	1,4	3,4
de acuerdo	52	35,9	35,9	39,3
totalmente de acuerdo	88	60,7	60,7	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

¿La puntualidad y el compromiso es importante para poder tener un rendimiento laboral óptimo?



Fuente: Tabla N° 07

Elaboración: Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este gráfico se puede observar que de los 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui indicaron que el 60.7% están totalmente de acuerdo, 35.9% están de acuerdo, 1.4% ni de acuerdo/ ni en desacuerdo, 1.4% totalmente en desacuerdo y el 0.7% en desacuerdo, con que la puntualidad y el compromiso es importante para el rendimiento laboral.

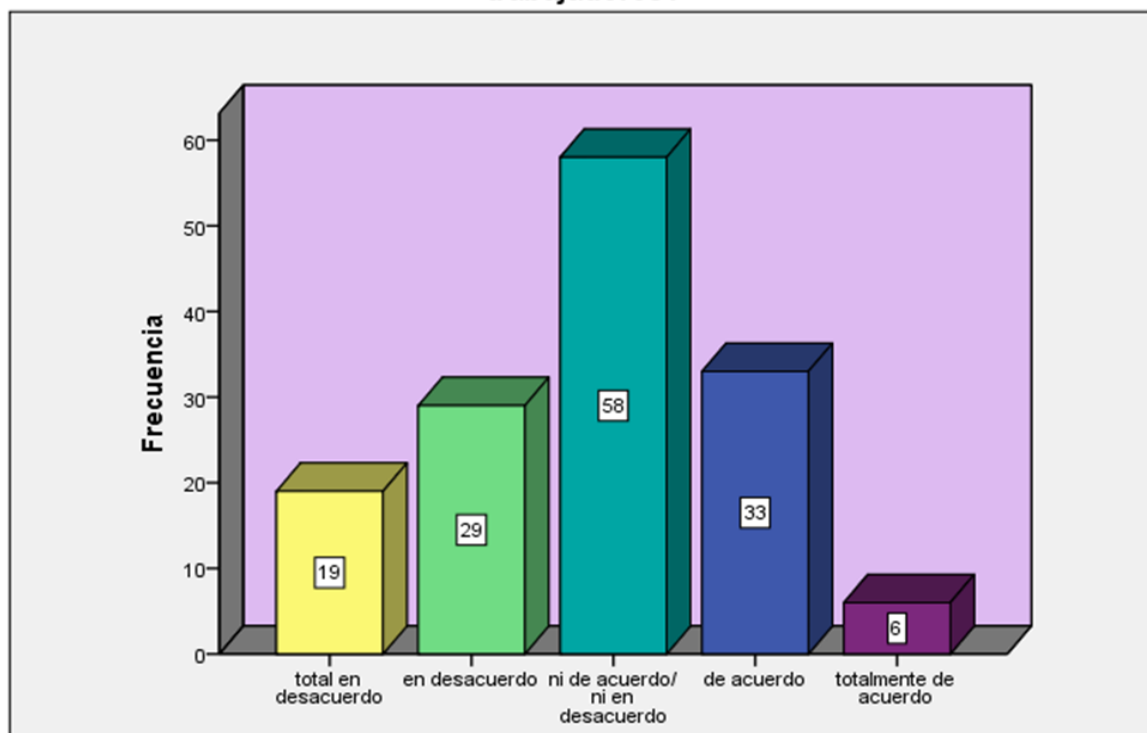
TABLA N°8

¿La Municipalidad Distrital de Pichanaqui promueve y alienta la iniciativa de sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	19	13,1	13,1	13,1
	en desacuerdo	29	20,0	20,0	33,1
	ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	58	40,0	40,0	73,1
	de acuerdo	33	22,8	22,8	95,9
	totalmente de acuerdo	6	4,1	4,1	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

¿La Municipalidad Distrital de Pichanaqui promueve y alienta la iniciativa de sus trabajadores?



Fuente: Tabla N° 08
Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este grafico se puede observar que de los 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui indicaron que el 40% están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo, 22.8% de acuerdo, 20% en desacuerdo, 13.1% totalmente en desacuerdo y el 4.1% totalmente de acuerdo, que la Municipalidad promueva y alienta la iniciativa de sus trabajadores.

TABLA N°9

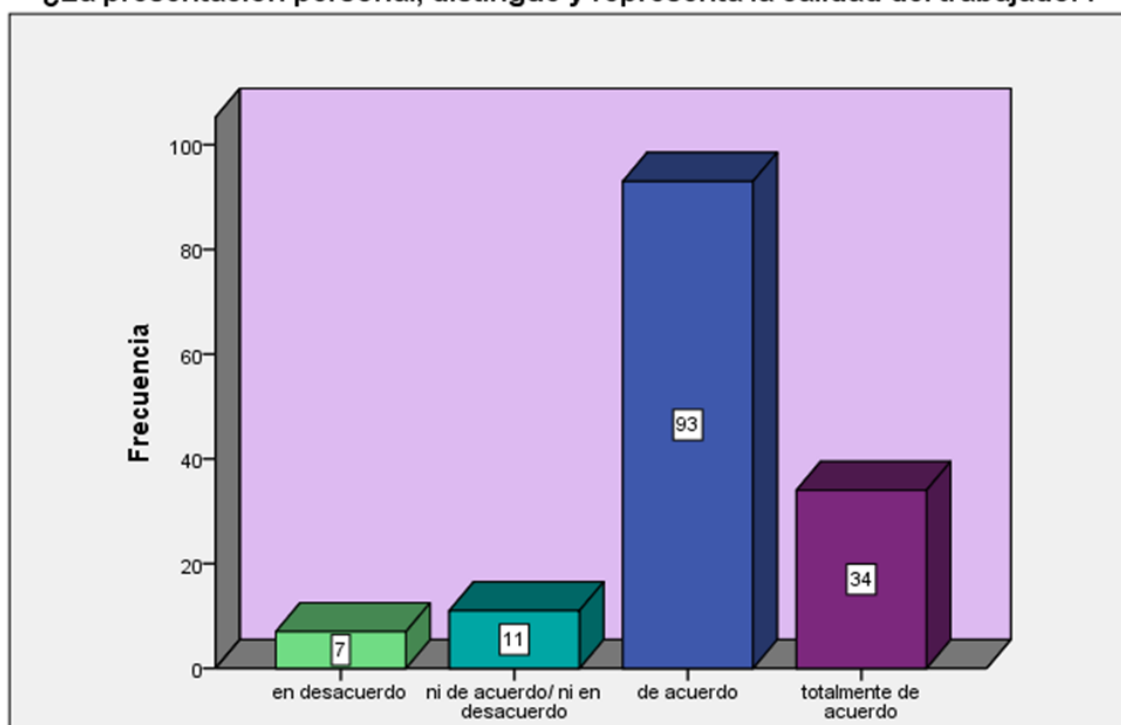
¿La presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos en desacuerdo	7	4,8	4,8	4,8
ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	11	7,6	7,6	12,4
de acuerdo	93	64,1	64,1	76,6
totalmente de acuerdo	34	23,4	23,4	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

¿La presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?



Fuente: Tabla N° 09

Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este gráfico se puede observar que de los 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui indicaron que el 54.1% están de acuerdo, 23.4 en totalmente de acuerdo, 7.6% ni de acuerdo/ ni en desacuerdo y el 4.8% en desacuerdo, con que la presentación del personal representa la calidad del trabajador.

TABLA N°10

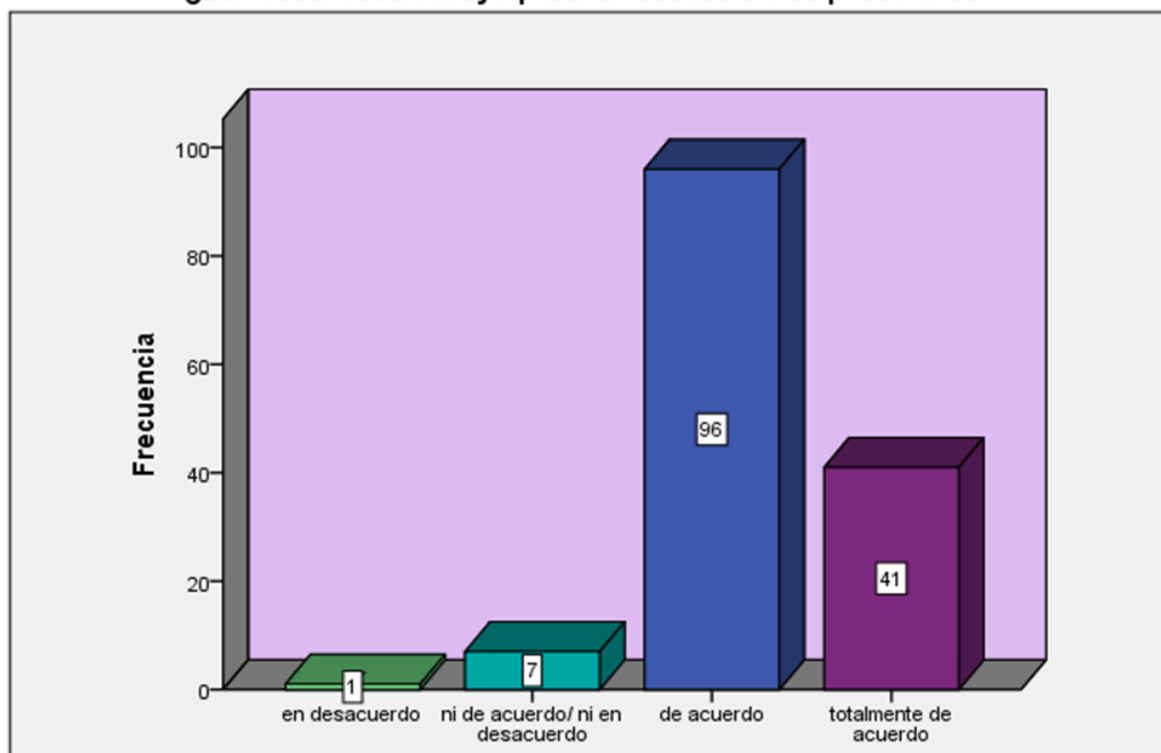
¿La creatividad influye para la resolución de problemas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos en desacuerdo	1	,7	,7	,7
ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	7	4,8	4,8	5,5
de acuerdo	96	66,2	66,2	71,7
totalmente de acuerdo	41	28,3	28,3	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

¿La creatividad influye para la resolución de problemas?



Fuente: Tabla N° 10

Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este grafico se puede observar que de los 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui indicaron que el 66.2% están de acuerdo, 28.3% totalmente de acuerdo, 4.8% ni de acuerdo/ ni en desacuerdo y el 0.7% están en desacuerdo, con que la creatividad influye para la resolución de problemas.

TABLA N°11

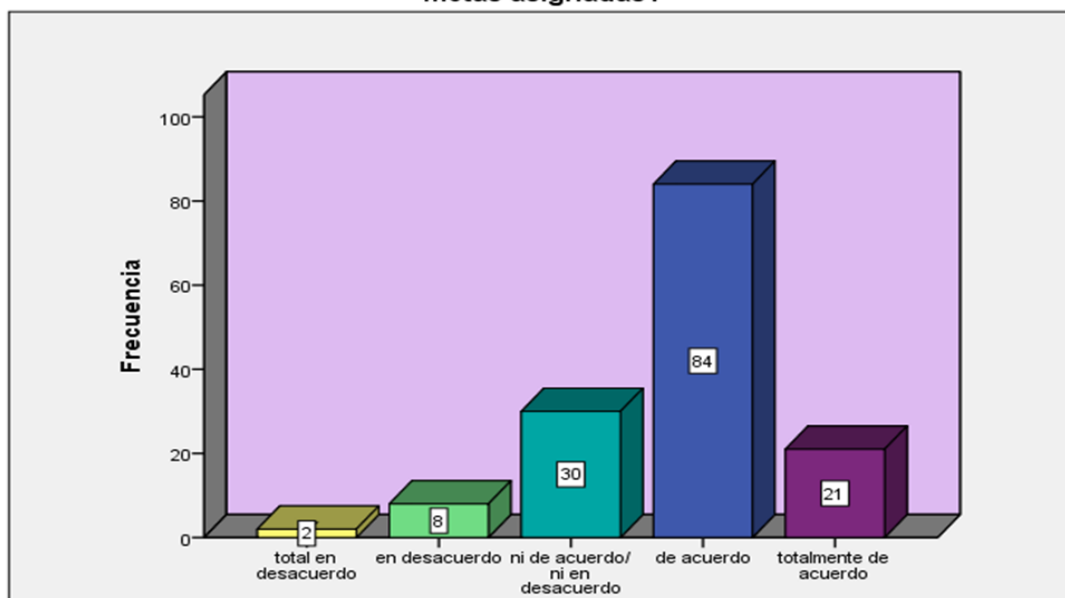
¿Los trabajadores tienen capacidad de realización para cumplir las tareas y metas asignadas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
en desacuerdo	8	5,5	5,5	6,9
ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	30	20,7	20,7	27,6
de acuerdo	84	57,9	57,9	85,5
totalmente de acuerdo	21	14,5	14,5	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

¿Los trabajadores tienen capacidad de realización para cumplir las tareas y metas asignadas?



Fuente: Tabla N° 11

Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este gráfico se puede observar que de los 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui indicaron que el 57.9% están de acuerdo, 20.7% ni de acuerdo/ ni en desacuerdo, 14.5% en totalmente de acuerdo, 5.5% en desacuerdo y el 1.4% totalmente en desacuerdo, con que los trabajadores tienen una capacidad de realización para cumplir las tareas y metas asignadas.

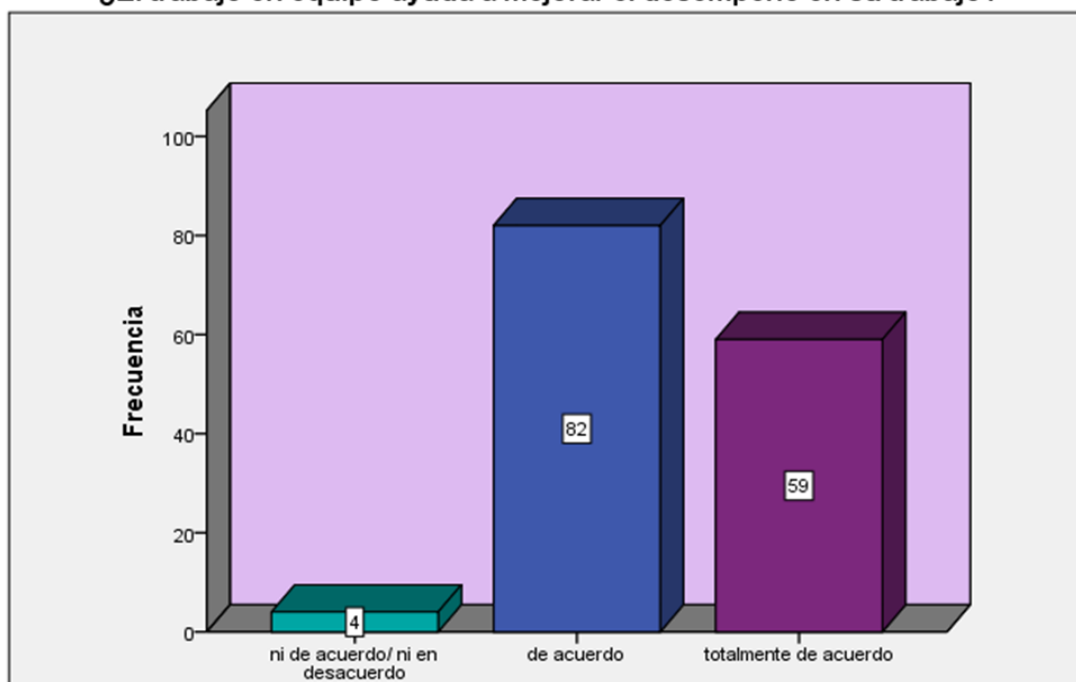
TABLA N°12

¿El trabajo en equipo ayuda a mejorar el desempeño en su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	4	2,8	2,8	2,8
de acuerdo	82	56,6	56,6	59,3
totalmente de acuerdo	59	40,7	40,7	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

¿El trabajo en equipo ayuda a mejorar el desempeño en su trabajo?



Fuente: Tabla N° 12
Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este grafico se puede observar que de los 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui indicaron que el 56.6% están de acuerdo, 40.7% totalmente de acuerdo y el 2.8% ni de acuerdo/ ni en desacuerdo, con que el trabajo en equipo ayuda a mejorar el desempeño laboral.

TABLA N°13

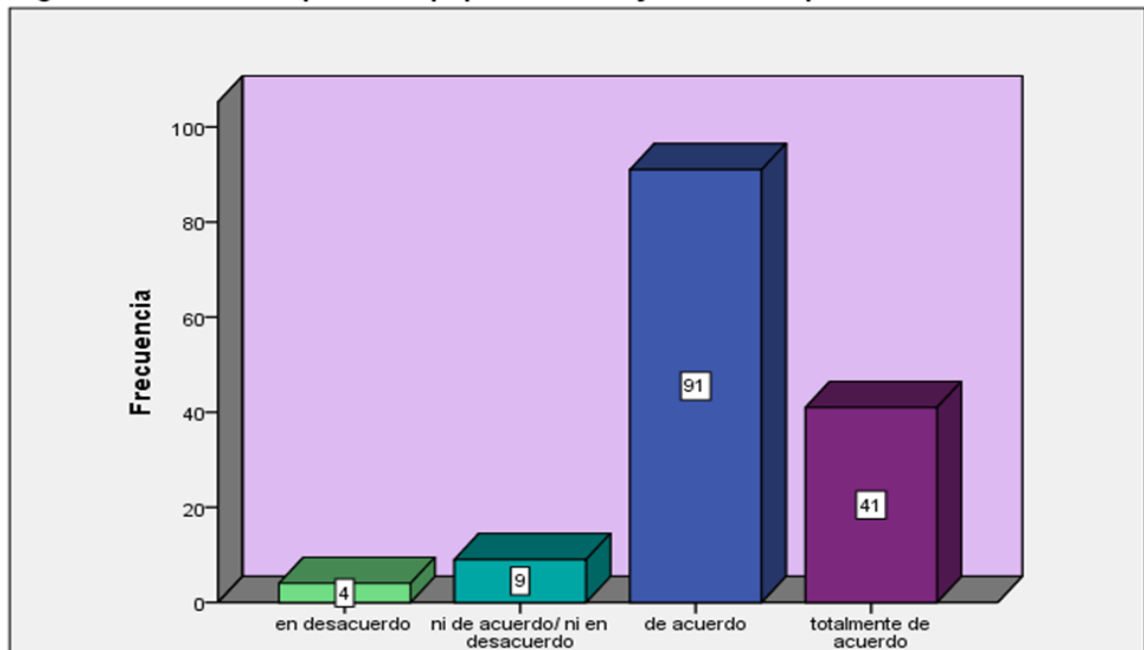
¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos en desacuerdo	4	2,8	2,8	2,8
ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	9	6,2	6,2	9,0
de acuerdo	91	62,8	62,8	71,7
totalmente de acuerdo	41	28,3	28,3	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?



Fuente: Tabla N° 13

Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este grafico se puede observar que de los 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui indicaron que el 62.8% están de acuerdo, 28.3% están totalmente de acuerdo, 6.2% ni de acuerdo/ ni en desacuerdo y el 2.8% están en desacuerdo, con que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad.

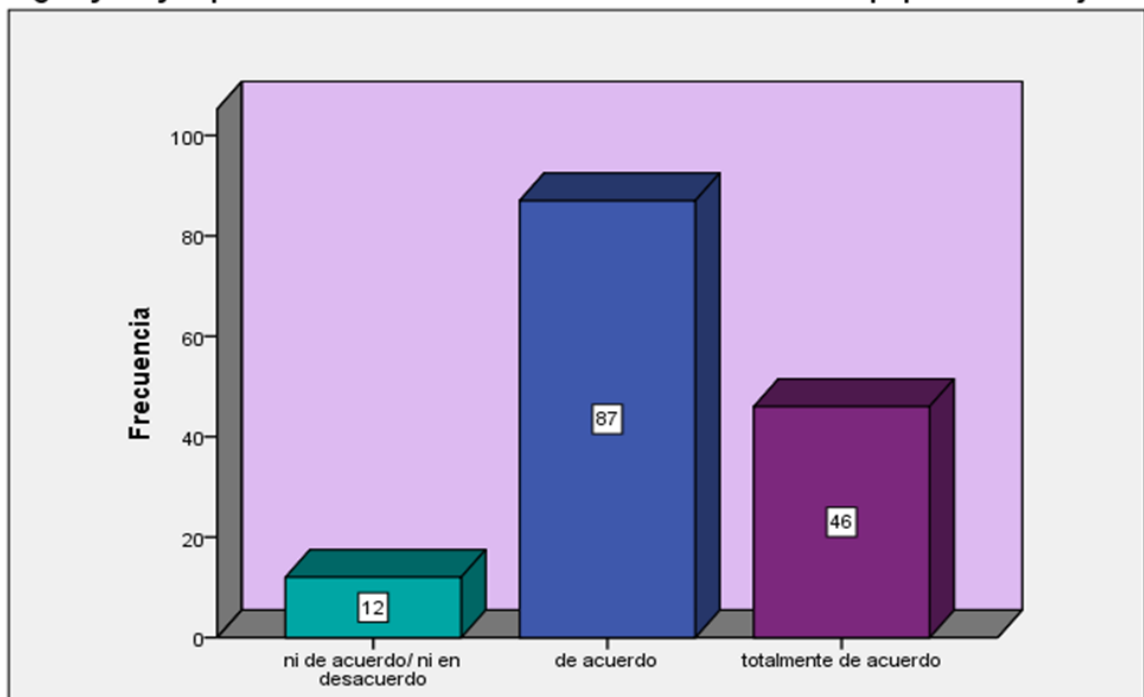
TABLA N°14

¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	12	8,3	8,3	8,3
	de acuerdo	87	60,0	60,0	68,3
	totalmente de acuerdo	46	31,7	31,7	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador

¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?



Fuente: Tabla N° 14
Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este grafico se puede observar que de los 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui indicaron que el 60.0% están de acuerdo, 31.7% están totalmente de acuerdo y el 8.3% están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo, con que existe mayor producción cuando las tareas se realizan en equipo de trabajo.

TABLA N°15

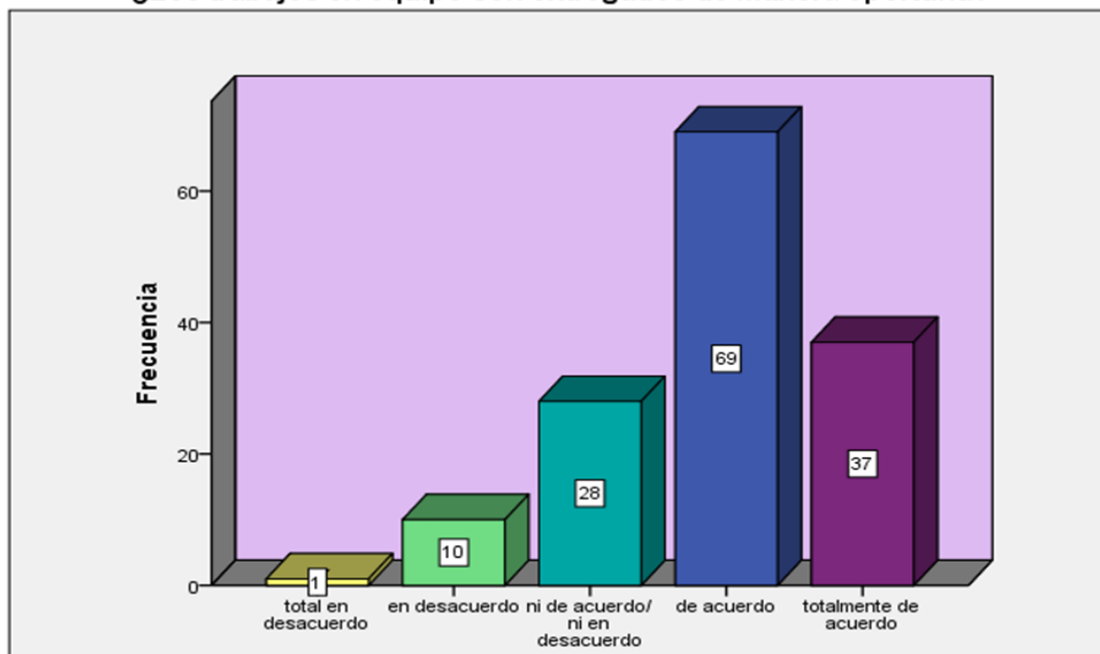
¿Los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	,7	,7	,7
	en desacuerdo	10	6,9	6,9	7,6
	ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	28	19,3	19,3	26,9
	de acuerdo	69	47,6	47,6	74,5
	totalmente de acuerdo	37	25,5	25,5	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

¿Los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?



Fuente: Tabla N° 15

Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este gráfico se puede observar que de los 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui indicaron que el 47.6% están de acuerdo, 25.5% totalmente de acuerdo, 19.3% ni de acuerdo/ ni en desacuerdo, 6.9% en desacuerdo y el 0.7% están totalmente en desacuerdo, con que los trabajos en equipo son entregado de manera oportuna.

Tabla N°16

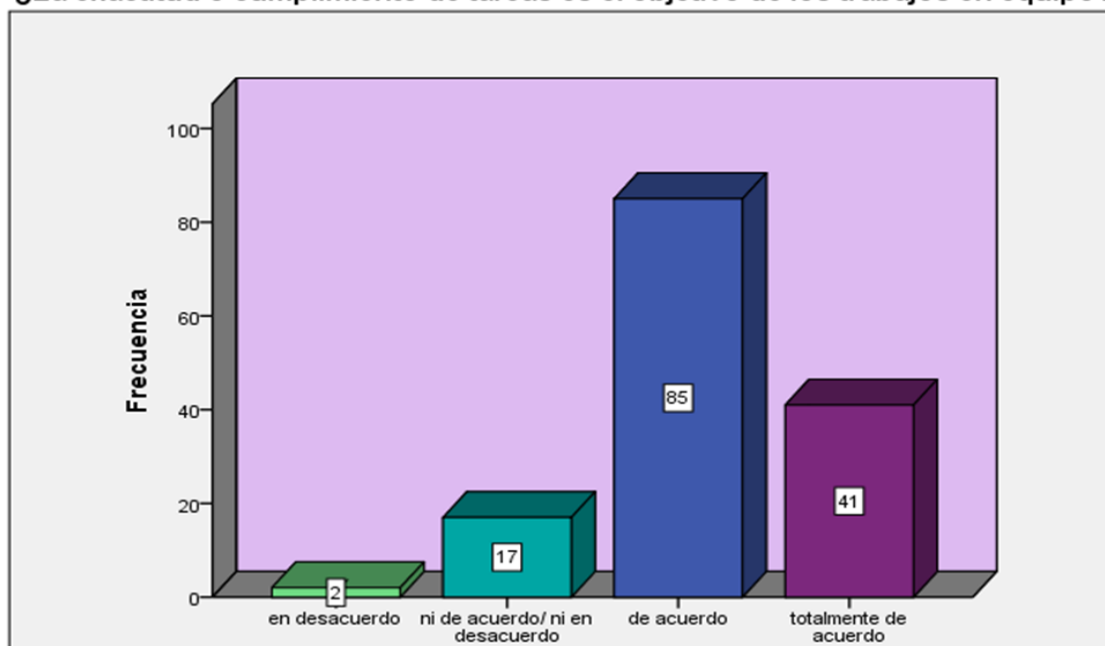
¿la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	17	11,7	11,7	13,1
de acuerdo	85	58,6	58,6	71,7
totalmente de acuerdo	41	28,3	28,3	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

¿La exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?



Fuente: Tabla N° 16

Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este grafico se puede observar que de los 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui indicaron que el 58.6% están de acuerdo, 28.3% totalmente de acuerdo, 11.7% ni de acuerdo/ ni en desacuerdo y el 1.4% están en desacuerdo, con la exactitud o cumplimiento de tareas ene el objetivo de los trabajos en equipo.

TABLA N°17

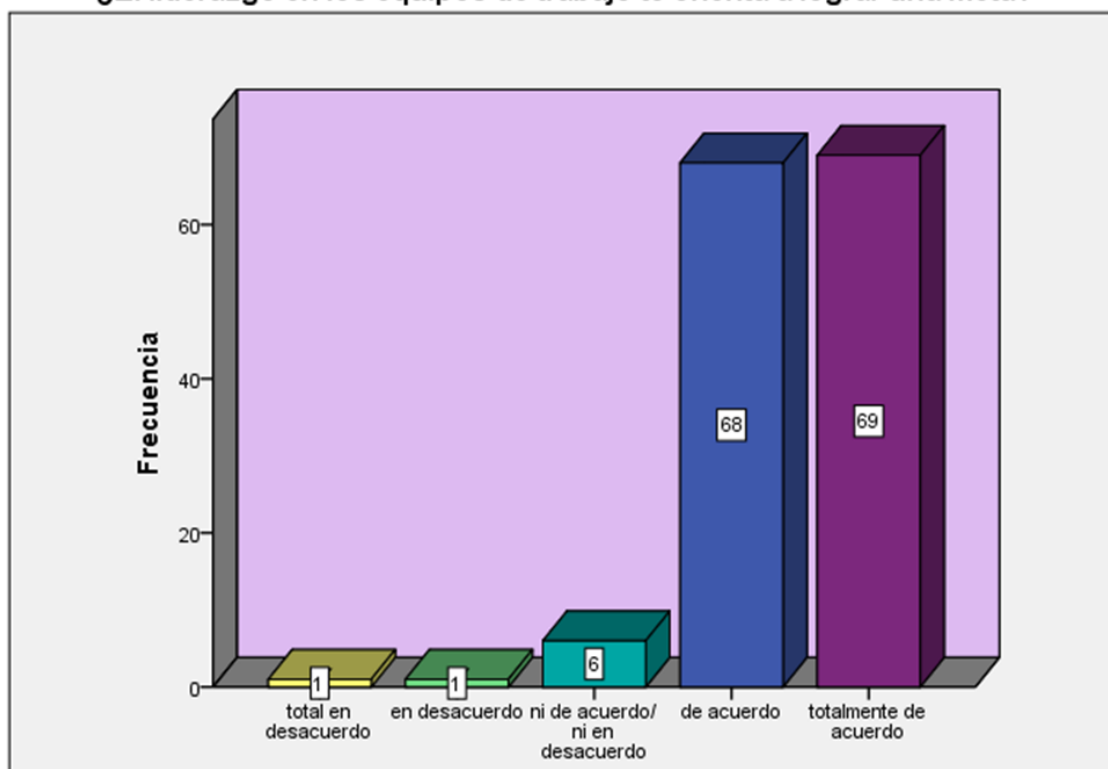
¿El liderazgo en los equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente en desacuerdo	1	,7	,7	,7
en desacuerdo	1	,7	,7	1,4
ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	6	4,1	4,1	5,5
de acuerdo	68	46,9	46,9	52,4
totalmente de acuerdo	69	47,6	47,6	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

¿El liderazgo en los equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?



Fuente: Tabla N° 17

Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este grafico se puede observar que de los 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui indicaron que el 47.6% están totalmente de acuerdo, 46.9% de acuerdo, 4.1% ni de acuerdo/ ni en desacuerdo, 0.7 en desacuerdo y el 0.7 están totalmente en desacuerdo, con que el liderazgo en los equipos de trabajo orienta a lograr una meta.

ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL

Según se puede apreciar en los gráficos anteriores que el desempeño laboral se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde:

De un total de 145 encuestados “trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui”. Se observa que el mayor porcentaje referente al desempeño laboral, se tiene una opinión de Acuerdo y totalmente de acuerdo.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1 PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Para la prueba de hipótesis, se plantearon las hipótesis de investigación y las hipótesis nulas tanto para la general y las específicas, luego se determinó el coeficiente de correlación de SPEARMAN (r) empleando el software SPSS (VERSIÓN 22.0), ingresando los datos de las variables: Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral, así como las dimensiones de ambas variables. Para la interpretación utilizamos la siguiente tabla:

INTERPRETACIÓN DE LOS VALORES DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

VALOR O GRADO “ r ”	INTERPRETACIÓN
± 1.00	Correlación perfecta (positiva o negativa)
De ± 0.90 a ± 0.99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
De ± 0.70 a ± 0.89	Correlación alta (positiva o negativa)
De ± 0.40 a ± 0.69	Correlación moderada (positiva o negativa)
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja (positiva o negativa)
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy baja (positiva o negativa)
0.00	Correlación nula (no existe correlación)

Fuente: Elaboración propia

H1 Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017. H0 No Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

CORRELACIONES		VARIABLE Gestión de Talento Humano	VARIABLE Desempeño Laboral
VARIABLE Gestión de Talento Humano	Correlación de Spearman	1	,819**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	145	147
VARIABLE Desempeño Laboral	Correlación de Spearman	,819**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	145	147

INTERPRETACIÓN.

De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral, con una correlación de 0.819; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- a) Existe relación entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

CORRELACIONES		DIMENSIÓN Capacitación de Personal	DIMENSIÓN Trabajo en Equipo
DIMENSIÓN Capacitación de Personal	Correlación de Spearman	1	,672**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	145	145
DIMENSIÓN Trabajo en Equipo	Correlación de Spearman	,672**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	145	145

INTERPRETACIÓN.

De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva moderada, entre la capacitación del personal y trabajo en equipo, con una correlación de 0.672; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si Existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

- b) Existe relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

CORRELACIONES		DIMENSIÓN Selección de Personal	DIMENSIÓN Calidad del Trabajo
DIMENSIÓN Selección de Personal	Correlación de Spearman	1	,640**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	145	145
DIMENSIÓN Calidad del Trabajo	Correlación de Spearman	,640**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	145	145

INTERPRETACIÓN.

De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo, con una correlación de 0.640; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si Existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

- c) Existe relación entre la selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

CORRELACIONES		DIMENSIÓN Selección de Personal	DIMENSIÓN Trabajo en Equipo
DIMENSIÓN Selección de Personal	Correlación de Spearman	1	,613**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	145	145
DIMENSIÓN Trabajo en Equipo	Correlación de Spearman	,613**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	147	147

INTERPRETACIÓN.

De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva moderada, entre gestión de talento humano y desempeño laboral, con una correlación de 0.613; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si Existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

d) Existe relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

CORRELACIONES		DIMENSIÓN Capacitación de personal	DIMENSIÓN Calidad del trabajo
DIMENSIÓN Capacitación de personal	Correlación de Spearman	1	,756**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	145	147
DIMENSIÓN Calidad del trabajo	Correlación de Spearman	,756**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	145	147

INTERPRETACIÓN.

De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y calidad del trabajo, con una correlación de 0.756; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si Existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Interpretando las teorías que fundamentan lo que es Gestión de talento humano y desempeño laboral, se realiza la discusión a lo planteado en la presente investigación que se realizó en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017. Para ello se trabajó con un total de 145 trabajadores, aplicándose el cuestionario y la evaluación para el recojo de información.

- Chiavenato (2009). En su libro gestión del talento humano define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de desempeño.

Para muchas organizaciones ya sean privadas o públicas, la gestión de talento humano se convirtió en una de las mejores herramientas que nos permite mejorar los diferentes procesos que lleva a cabo la institución y también se realiza el mejoramiento del desempeño laboral de los funcionarios en sus funciones y obligaciones que cumplen en sus puestos de trabajo por lo tanto la gestión de talento humano es un logro de ventajas competitivas.

Como se aprecia en la tablas de las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, la probabilidad valor es, menor a 0.05 por lo tanto, se puede afirmar, que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui. Un valor que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral, nuestros resultados de correlación nos indica que, dada la teoría, la dirección, donde las políticas y prácticas que son aplicadas se dirigen de forma adecuada, porque la correlación es alta y positiva demostrando un buen desempeño laboral y bajo la gestión de talento humano.

- Para Ibáñez M. (2009). Indica que la selección de personal es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado.

En la selección de personal para poder elegir a la persona adecuada en toda institución se tiene que cumplir con todos los procedimientos teóricos y

de esta manera podemos observar las cualidades para cubrir un puesto de trabajo, como podemos apreciar en nuestra investigación que existe relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui. Que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo, es decir a mayor selección de personal mayor la calidad de trabajo.

La gestión del talento humano en la actualidad se convierte en una de las mejores herramientas que permite mejorar los diferentes procesos que lleva a cabo una institución, como también coadyuva en el mejoramiento del desempeño laboral de las personas en sus funciones y obligaciones que cumplen en sus puestos de trabajo, por lo tanto la función de la gestión del talento humano se vuelve esencial para el logro de ventajas competitivas.

Los resultados encontrados a lo largo de la evaluación del desempeño a los trabajadores de la Municipalidad, demuestran que el nivel de desempeño se da de forma regular, favoreciendo la gestión institucional.

Como menciona el autor Harol, Heinz (1998) Afirma que el equipo de trabajo es número reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables. Para conformar un equipo de trabajo se debe seleccionar a los profesionales con características complementarias y así poder mejorar en el logro de resultados esperados.

También que la capacitación de personal en cierto modo mejora el trabajo en equipo cuando se realizan de manera complementaria ya que cada uno podrá aportar su conocimiento en bien del equipo de trabajo. Como nos menciona el autor De Cenzo, Robbins, (2008). Es estimular las cualidades personales de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo conduzcan hacia una mayor productividad en la organización.

CONCLUSIONES

- La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.
- La selección de personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo.
- La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo.
- La capacitación de personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que haya una gestión de talento humano, basado en mejorar la capacidad del personal, promoviendo capacitación de personal así poder lograr el mejor desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, en el puesto de trabajo asignado, motivación al personal de la municipalidad para un mejor desempeño en el puesto de trabajo, buscando que los trabajadores estén comprometidos con la visión, misión, objetivos, metas y políticas de la organización.
2. Se recomienda que la contratación del personal de la Municipalidad se tiene que someter a un proceso de selección, para la obtención del perfil del trabajador que se requiera cubrir un puesto de trabajo y de esta manera seleccionar a la persona más idónea y capacitada para el puesto solo así podemos determinar y hablar de calidad de trabajo.
3. Se recomienda mejorar el desempeño laboral de un determinado puesto de trabajo, previendo mejorar el ambiente laboral donde haya comodidad y preste las condiciones mínimas de esta manera se pueda apreciar el mejor desempeño laboral del trabajador.
4. Se recomienda crear un equipo de trabajo para una determinada área, donde se debe seleccionar profesionales o técnicos con conocimientos a fines al área de trabajo para que de esta manera haya mayor rapidez en la atención y respuesta al usuario quienes acuden a diario para realizar trámites en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.
5. Se recomienda para contratar a las personas para una determinada gerencia o sub gerencia, cuenten con habilidades complementarias necesarias para conformar un mejor equipo de trabajo y de esta manera responder a las expectativas y necesidades del usuario de forma más rápida reduciendo tiempo y burocracia
6. Se recomienda promover capacitaciones continuas en las diferentes modalidades del trabajador; para el buen desenvolvimiento y desempeño laboral y así poder dar un óptimo servicio al usuario recurrente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alles, M. (2007) Dirección estratégica de decursos humanos, 2a Edición. Argentina: Granica.
2. Alles, M. (2006). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Argentina: Granica.
3. Araujo, M. & Leal Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG).
4. Baldeon, S. (2004). Propuesta para la implementación de subsistemas de evaluación de desempeño y capacitación para la administración de la empresa Metal Decor-Art de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo (grado de tesis no publicada) Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito, E cuador.
5. Chiavenato, I (2007). Calidad de vida laboral.
6. Bedoya Sánchez E. (2005). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitiva, Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú
7. Carrasco Díaz S. (2009). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.
8. Chiavenato, I. (2007) Administración de recursos humanos 8a Edición. México: McGraw-Hill.
9. Chiavenato, I. (2009). Gestión de talento humano, 3a Edición. México: McGraw-Hill.
10. Chiavenato, I(2002). Gestión del talento humano, 1a Edición. México: McGraw-Hill.
11. De la Cruz Sulca H. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú.
12. García, A (2013). Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico.

Tesis de grado. Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador.

13. Ibañez, M. (2009). Administración de recursos humanos en la empresa, 1a Edición. Lima Perú, San Marcos.
14. Ivancevich, PETER L., SKINNER St, CROSBY P. (1996) gestión calidad y competitividad, Edición. Madrid España, cargraphis.
15. Ivancevich, John. P Lorenzi., SKINNER Steven. (2001). Gestión calidad y competitividad, 12a Edición. México, Editorial Thomson Learning Ibero.
16. Koontz, H. & Weihrich, H. (1998). Administración. Una perspectiva global 11a Edición. México: McGraw-Hill.
17. Koontz, Harold. & Weihrich, Heinz. (2004). Administración. Una perspectiva global 12a Edición. México: McGraw-Hill.
18. La Torre, M. Felisa (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral Tesis doctoral. Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia - España.
19. Mora Vanegas, C. (2012). Gestión de talento humano
20. Naresh., Malhotra. (1997). Investigación de mercados un enfoque práctico. México: Prentice Hall.
21. Rodríguez, Valencia J, (2007). Administración moderna del personal. 7a Edición. México: Cengage Learning.
22. Robbins, S. & De cenzo (2008) administración de recursos humanos, 6a Edición. México, Limusa.
23. Robbins, S. P. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional 5a, Edición. México: Prentice-Hall.
24. Robbins, S P. (2000). Administración, 5a Edición. México: Prentice-Hall.
25. Sampieri, Hernández. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
26. Stoner J, Freeman Edward, gilbert Daniel, (1996), administración, 6a Edición.
27. Tejedor, F. & García Valcárcel Muñoz, Ana. (2010). Evaluación del desempeño docente. Revista Española de Pedagogía, 68(247), 439-459.

28. Vázquez, A. (2008). Gestión de talento humano Recuperado de http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.Vfcz_CuG91Y.
29. Castellanos Castillo J. (2011, agosto 24). Concepciones de gestión del desempeño en las organizaciones. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/concepciones-gestion-desempeno-organizaciones/>.
30. Goldman, Zuloaga Kurt. (2014, julio 15). Variables que afectan el desempeño laboral. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>
31. Decreto Legislativo 276 define en su artículo 18. Capacitación por cada nivel de carrera de acuerdo a las especialidades del servidor
32. Decreto Legislativo 276 define en su artículo 21 Conocer y exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño
33. Reglamento de control de Asistencia y Permanencia del Personal (RECAPP) de la MDP: Resolución de Alcaldía N°. 481-2013-MDP; en su artículo 84º, 85, 86º y 87. Capacitar al personal trabajador de acuerdo a las normas establecidas y exigidas a las funciones del cargo que requiera el personal en todos sus niveles a fin de lograr un eficiente servicio
34. Manual de Organización y Función (MOF)- MDP; SUB GERENCIA DE TALENTO HUMANO; en FUNCIONES ESPECÍFICAS: Programar, dirigir, controlar y evaluar las acciones de capacitación e instrucción que contribuyan al desarrollo permanente de la fuerza laboral en la Municipalidad, tomando como base la evaluación de desempeño y el diagnóstico de las necesidades de competencias.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA	INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI, 2017.	<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funciones de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Determinar la relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a. Existe relación entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.</p> <p>b. Existe relación entre la selección de personal</p>	<p>Descriptivo correlacional - Trasversal</p> <p>X: Funciones Y: Cumplimiento de la misión</p> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; display: inline-block;"> $X \xrightarrow{R} Y$ </div>	<p>TECNICA: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>TRATAMIENTO ESTADISTICO</p> <p>El tratamiento se realizó usando el programa SPSS 22</p>

	<p>Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017?</p> <p>d. ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017?</p>	<p>b. Determinar la relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de la Municipalidad de Pichanaqui, 2017.</p> <p>c. Determinar la relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.</p> <p>d. Determinar la relación entre la capacitación del personal y el trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.</p>	<p>y la calidad de trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.</p> <p>c. Existe relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.</p> <p>d. Existe relación entre la capacitación del personal y el trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.</p>		
--	--	--	--	--	--

Anexo 02. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
Escuela Profesional de Administración de Empresas
ENCUESTA:

Estimado(a):

Trabajador de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración y opinión sobre la Municipalidad Distrital de Pichanaqui – Provincia de Chanchamayo – Departamento de Junín, para el trabajo de investigación titulado: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI, 2017”**.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una **“X”** la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala de Valoración				
	VARIABLE 1: GESTION DE TALENTO HUMANO					
	SELECCIÓN DE PERSONAL	1	2	3	4	5
1	¿El currículum vitae es importante para la selección del personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui?					
2	¿La entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui?					
3	¿Estás de acuerdo con la modalidad de contratar personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui?					
	CAPACITACION DEL PERSONAL	1	2	3	4	5
4	¿El presupuesto asignado para capacitación de personal les genera oportunidades de superación?					
5	¿Las capacitaciones ayudan a que el personal este actualizado?					
6	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
CALIDAD DE VIDA LABORAL		1	2	3	4	5
7	¿La puntualidad y el compromiso es importante para poder tener un rendimiento laboral óptimo?					
8	¿La Municipalidad Distrital de Pichanaqui promueve y alienta la iniciativa de sus trabajadores?					
9	¿La presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					
10	¿La creatividad influye para la resolución de problemas?					
11	¿Los trabajadores tienen capacidad de realización para cumplir las tareas y metas asignadas?					
TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
12	¿El trabajo en equipo ayuda a mejorar el desempeño en su trabajo?					
13	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
14	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
15	¿Los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?					
16	¿La exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
17	¿El liderazgo en los equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

Cronograma de Actividades (Diagrama de GANTT)

ACTIVIDADES	PERIODO 2017																		
	MARZO				ABRIL					MAYO				JUNIO				JULIO	
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
INTRODUCCIÓN DEL CATP			X																
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES Y PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA 1RA REVISIÓN				X															
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA, OBJETIVO E HIPOTESIS					X														
REVISIÓN Y PROPUESTA DE ANTECEDENTES						X	X												
REVISIÓN Y PROPUESTA DE BASES TEORICAS						X	X												
DEFINICIÓN DE METODOLOGICA POBLACIÓN Y MUESTRA								X											
ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO 2DA REVISIÓN								X	X										
PRESENTACIÓN Y APROVACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN										X									

LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES ELABORADAS POR EL JURADO											X							
APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y REVISIÓN DE RESULTADOS											X							
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS FINALES												X						
DISCUSIÓN DE RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 3RA REVISIÓN													X					
PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN														X				
LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES ELABORADAS POR EL JURADO															X	X		
REVISIÓN FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN																	X	
PRESENTACIÓN PARA LA APROBACIÓN FINAL 4TA REVISIÓN																	X	
PROGRAMACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS																	X	X

PRESUPUESTO

Recursos humanos

- Investigador
- Docente asesor
- Personal de apoyo

Recursos Materiales

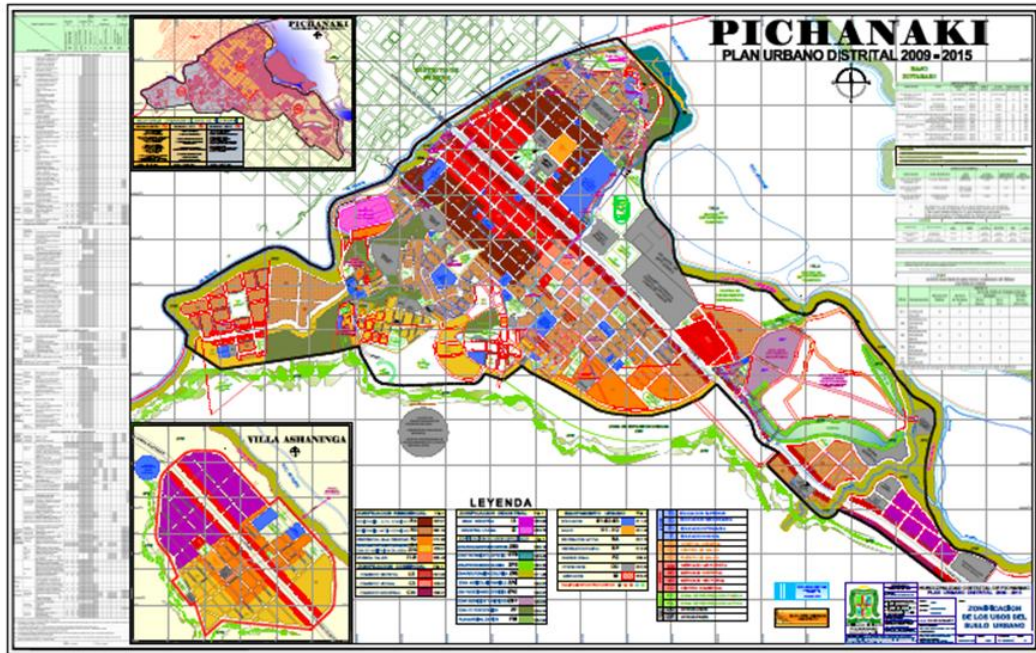
- Textos
- Información de internet
- Hojas bond A4
- Cámara fotográfica
- Calculadoras
- Computadora
- USB
- Útiles de escritorio
- Software SPSS

Recursos financieros

DESCRIPCION	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO S/.	COSTO TOTAL S/.
BIENES				
USB	Unidad	1	25.00	25.00
Papel bond A4	Millar	2	20.00	40.00
Lapiceros	Caja X 50 unidades	4	15.00	60.00
Fólderes Manila A4	Paquete X 50 unds	4	15.00	60.00
Impresora	Unidad	1	350.00	350.00
Computadora	unidad	1	2000.00	2000.00
Libros de Investigación	Unidad	2	50.00	100.00
SERVICIOS				

Fotocopias	unidad	200	0.10	20.00
Internet	Global	S/. 200.00	200.00	200.00
Trasporte y viáticos	Pasaje	18	160.00	2,880.00
PRESUPUESTO TOTAL				S/5,735.00

FOTOS



Croquis de la municipalidad distrital de pichanaqui



Municipalidad Distrital de Pichanaqui

Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui











MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI

PICHANAQUI - CHANCHAMAYO - JUNIN

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

ORDENANZA MUNICIPAL N° 005 -2016-MDP

Pichanaqui, 13 de Mayo, 2016.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI

POR CUANTO: EL CONCEJO DISTRITAL DE PICHANAQUI,

Y VISTO: E Acuerdo de Concejo N° 056-2016-MDP, Dictamen N° 001-2016-CPPIC/MDP de la Comisión de Economía, Presupuesto, Proyectos de Inversión y Cooperación Técnica, la Carta N° 323-2016-SEGE/MDP de la Secretaría General, el Informe N° 328-2015-OAJ/MDP de la Oficina de Asesoría Jurídica, el Informe N° 690-2015-AVT/GPPR/MDP, Informe N° 067-2016-AVT/GPPR/MDP y el Informe N° 080-2016-AVT/GPPR, Informe legal N° 122-2016-OAJ/MDP, Memorandum N° 026-2016-PPM-MDP, entre otros documentos, sobre proyecto de Ordenanza Municipal que modifica y aprueba Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones – MOF y Cuadro para Asignación de Personal – CAP de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 28607, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades señala: Las Municipalidades Provinciales y Distritales son los órganos de gobierno local con Autonomía Política, Económica y Administrativa en los asuntos de su competencia.

Que, mediante Ley N° 27658, Ley marco de Modernización de Gestión del Estado, se declara el Estado Peruano, en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano, estableciendo principios, acciones, mecanismos y herramientas para llevar a cabo el mismo.

Que, el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, aprobó la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, que es el principal instrumento orientador de la modernización de la gestión pública en el Perú, que establecerá la visión, los principios y lineamientos para una actuación coherente y eficaz del sector público, al servicio de los ciudadanos y el desarrollo del país. Dicha norma, refuerza los objetivos y acciones que deben cumplir las entidades públicas y fortalece las políticas de obligatorio cumplimiento aprobadas mediante Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, que define y establece las Políticas Nacionales, las que se encuentran orientadas a la adopción de un enfoque de gestión basado en procesos.

Que, el Artículo 9° numeral 3) de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, establece que corresponde al Concejo Municipal "Aprobar el régimen de organización interior y funcionamiento del gobierno local"; lo cual resulta concordante con lo establecido en el artículo 40° de la misma norma, que señala "Las Ordenanzas de las municipalidades provinciales y distritales, en la materia de su competencia, son las normas de carácter general de mayor jerarquía en la estructura normativa municipal, por medio de las cuales se aprueba la organización interna, la regulación, administración, supervisión de los servicios públicos y las materias en las que la municipalidad tienen competencia normativa.

Que, el Decreto Supremo 043-2006-PCM, que aprueba los lineamientos para la elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), por parte de la administración Pública, en su Artículo 28° precisa que se requiere, entre otros, la aprobación del ROF en el siguiente caso: f) Para optimizar o simplificar los procesos de la entidad con la finalidad de cumplir con mayor eficiencia su misión y funciones.

Que, mediante Acuerdo de Consejo N° 023-2015-MDP, el Pleno de Consejo Municipal por unanimidad declaro en proceso de reestructuración administrativa y orgánica a la Municipalidad Distrital de Pichanaqui y mediante Acuerdo de Consejo N° 116-2015-MDP se aprueba la Estructura Orgánica de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI

PICHANAQUI - CHANCHAMAYO - JUNIN

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Que, el artículo 80° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, referida al saneamiento, salubridad y salud, en el subtítulo 2, de funciones específicas compartidas de las municipalidades provinciales, numeral 2.3, menciona proveer los servicios de saneamiento rural cuando estas no puedan ser atendidos por las municipalidades distritales o las de los centros poblados rurales, y coordinar con ellas para la realización de campañas de control de epidemias y sanidad animal; y el subtítulo 4. Funciones específicas compartidas de las municipalidades distritales, en el numeral 4.2, menciona proveer los servicios de saneamiento rural y coordinar con las municipalidades de centros poblados para la realización de campañas de control de epidemias y control de sanidad animal.

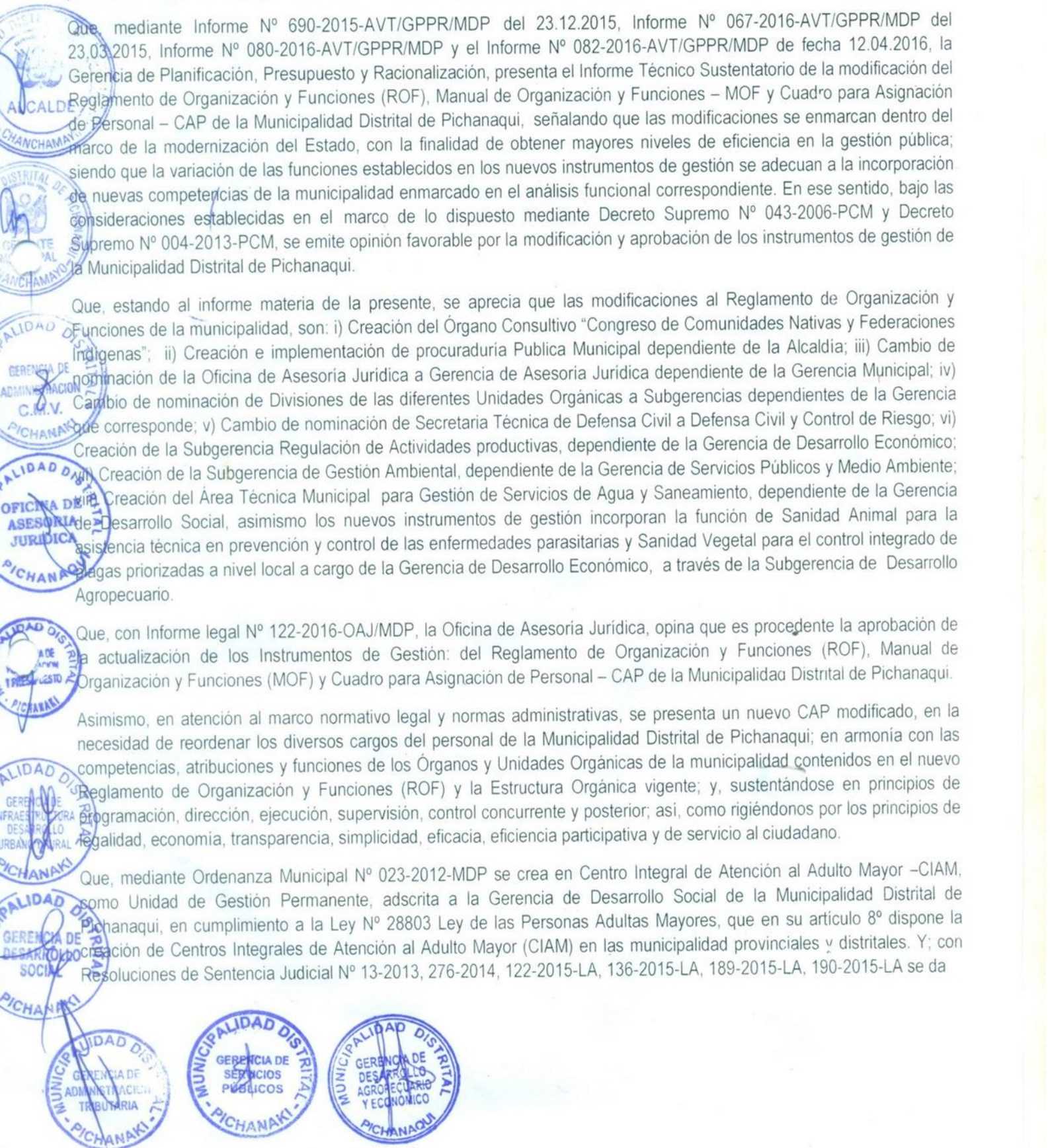
Que, mediante Informe N° 690-2015-AVT/GPPR/MDP del 23.12.2015, Informe N° 067-2016-AVT/GPPR/MDP del 23.03.2016, Informe N° 080-2016-AVT/GPPR/MDP y el Informe N° 082-2016-AVT/GPPR/MDP de fecha 12.04.2016, la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Racionalización, presenta el Informe Técnico Sustentatorio de la modificación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones – MOF y Cuadro para Asignación de Personal – CAP de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, señalando que las modificaciones se enmarcan dentro del marco de la modernización del Estado, con la finalidad de obtener mayores niveles de eficiencia en la gestión pública; siendo que la variación de las funciones establecidos en los nuevos instrumentos de gestión se adecuan a la incorporación de nuevas competencias de la municipalidad enmarcado en el análisis funcional correspondiente. En ese sentido, bajo las consideraciones establecidas en el marco de lo dispuesto mediante Decreto Supremo N° 043-2006-PCM y Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, se emite opinión favorable por la modificación y aprobación de los instrumentos de gestión de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

Que, estando al informe materia de la presente, se aprecia que las modificaciones al Reglamento de Organización y Funciones de la municipalidad, son: i) Creación del Órgano Consultivo "Congreso de Comunidades Nativas y Federaciones Indígenas"; ii) Creación e implementación de procuraduría Pública Municipal dependiente de la Alcaldía; iii) Cambio de nominación de la Oficina de Asesoría Jurídica a Gerencia de Asesoría Jurídica dependiente de la Gerencia Municipal; iv) Cambio de nominación de Divisiones de las diferentes Unidades Orgánicas a Subgerencias dependientes de la Gerencia que corresponde; v) Cambio de nominación de Secretaría Técnica de Defensa Civil a Defensa Civil y Control de Riesgo; vi) Creación de la Subgerencia Regulación de Actividades productivas, dependiente de la Gerencia de Desarrollo Económico; vii) Creación de la Subgerencia de Gestión Ambiental, dependiente de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente; viii) Creación del Área Técnica Municipal para Gestión de Servicios de Agua y Saneamiento, dependiente de la Gerencia de Desarrollo Social, asimismo los nuevos instrumentos de gestión incorporan la función de Sanidad Animal para la asistencia técnica en prevención y control de las enfermedades parasitarias y Sanidad Vegetal para el control integrado de plagas priorizadas a nivel local a cargo de la Gerencia de Desarrollo Económico, a través de la Subgerencia de Desarrollo Agropecuario.

Que, con Informe legal N° 122-2016-OAJ/MDP, la Oficina de Asesoría Jurídica, opina que es procedente la aprobación de la actualización de los Instrumentos de Gestión: del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF) y Cuadro para Asignación de Personal – CAP de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

Asimismo, en atención al marco normativo legal y normas administrativas, se presenta un nuevo CAP modificado, en la necesidad de reordenar los diversos cargos del personal de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui; en armonía con las competencias, atribuciones y funciones de los Órganos y Unidades Orgánicas de la municipalidad contenidos en el nuevo Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y la Estructura Orgánica vigente; y, sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior; así, como rigiéndose por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia participativa y de servicio al ciudadano.

Que, mediante Ordenanza Municipal N° 023-2012-MDP se crea en Centro Integral de Atención al Adulto Mayor –CIAM, como Unidad de Gestión Permanente, adscrita a la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, en cumplimiento a la Ley N° 28803 Ley de las Personas Adultas Mayores, que en su artículo 8° dispone la creación de Centros Integrales de Atención al Adulto Mayor (CIAM) en las municipalidades provinciales y distritales. Y; con Resoluciones de Sentencia Judicial N° 13-2013, 276-2014, 122-2015-LA, 136-2015-LA, 189-2015-LA, 190-2015-LA se da



cumplimiento a las sentencias judiciales para incorporación de trabajadores en condición de "Trabajadores a plazo indeterminado pertenecientes al Decreto Legislativo 276 y 728, y a ser considerados en la Planilla Única de Pagos de trabajadores administrativos nombrados y permanentes y trabajadores obreros permanentes". También, se han producido acciones de cese de algunos ex trabajadores, dispuesto por el órgano municipal pertinente, enmarcados en la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972 principalmente y en las normas legales administrativas complementarias que rigen la Administración Pública.

Que, el documento del Cuadro para Asignación de Personal (CAP) modificado de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, ha sido elaborado como parte del proceso de actualización de este importante instrumento de gestión, enmarcados en la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972 principalmente y en las normas legales administrativas complementarias que rigen la Administración Pública; y, sustentándose en la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175; y, considerando que en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, aún no se da inicio al proceso de tránsito al nuevo Régimen del Servicio Civil según Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057. Asimismo, para la elaboración del nuevo Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, se ha utilizado el formato que se incluye en los anexos de la resolución de Presidencia Ejecutiva del SERVIR N° 152-2014-SERVIR/PE el mismo que resulta procedente por encontrarse dentro del marco legal y administrativo establecidos, el mismo que no va afectar los servicios municipales a la ciudadanía.

Que, mediante Dictamen N° 001-2016-CPPIC/MDP, la Comisión de Economía, Presupuesto, Proyectos de Inversión y Cooperación Técnica, luego de una revisión conjunta y debate correspondiente dictaminó favorable la aprobación del proyecto de Ordenanza Municipal que modifica y aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones – MOF y Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

Que, asimismo, el artículo 9° numeral 8) de la Ley Orgánica de Municipalidades antes mencionada, establece que corresponde al Concejo Municipal "Aprobar, modificar o derogar las ordenanzas y dejar sin efecto los acuerdos".

Estando a lo expuesto y en uso de las facultades conferidas en la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, el Concejo municipal con el voto mayoritario de sus miembros aprobó la siguiente:

ORDENANZA QUE APRUEBA LOS INSTRUMENTOS DE GESTION DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI.

ARTICULO 1°.- APROBAR el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, que consta de ciento quince (115) Artículos, ordenados en seis (06) Títulos, trece (13) Capítulos, siete (07) Disposiciones Complementarias, una (01) Disposición Transitoria y cuatro (04) Disposiciones Finales.

ARTICULO 2°.- APROBAR el Manual de Organización y Funciones (MOF), de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, en los términos del texto adjunto, que en Anexo, forman parte integral de la presente Ordenanza Municipal.

ARTICULO 3°.- APROBAR el Cuadro para Asignación de Personal (CAP), de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, en los términos del texto adjunto, que en Anexo, forman parte integral de la presente Ordenanza Municipal.

ARTICULO 4°.- PUBLICAR el texto probatorio de la presente Ordenanza en el diario de mayor circulación, y encargar a la Oficina de Informática la publicación del íntegro del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF) y Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, en el portal institucional, en el Portal de Servicios al Ciudadano y Empresas www.servicioalciudadano.gob.pe y Portal del Estado Peruano www.peru.gob.pe.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI

PICHANAQUI - CHANCHAMAYO - JUNIN

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

ARTICULO 5°.- La presente Ordenanza entrara en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en concordancia con el artículo 44° de la Ley 27972, Ley orgánica de municipalidades.

ARTICULO 6°.- Encargar a la Gerencia Municipal, Gerencia de Planificación, Presupuesto y Racionalización y Oficina de Personal y demás unidades orgánicas de la Municipalidad, el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ordenanza.

ARTICULO 7°.- DEJAR sin efecto a partir de la fecha la Ordenanza N° 14-2011-MDP de fecha 05 de julio del 2011, Ordenanza N° 21-2011-MDP y la Ordenanza N° 22-2011-MDP de fecha 28 de setiembre del 2011, así como todas las normas que se opongan a la presente Ordenanza.

POR TANTO: REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI

Econ. Solimo Cárdenas Mujica
ALCALDE

